



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Kati Turunen

OMAHOITAJUUS PÄIVÄKODISSA TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysala
2011

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Kati Turunen
Opinnäytetyön nimi	Omahoitajuus päiväkodissa työntekijän näkökulmasta
Vuosi	2011
Kieli	suomi
Sivumäärä	66 + 4 liitettä
Ohjaaja	Hans Frantz

Opinnäytetyön tavoitteena ja tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitä päiväkodissa käytettävä omahoitajuusmenetelmä edellyttää työntekijältä ja työyhteisöltä. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös tuoda esiin työntekijän työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä.

Tutkimus on kvalitatiivinen. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin narratiiveja ja työntekijöiden teemahaastatteluja. Tutkimukseen osallistui kahden päiväkodin alle 3-vuotiaiden ryhmien kasvatushenkilöstö eli kaksi lastentarhanopettajaa ja neljä lastenhoitajaa. Teoreettinen viitekehys perustuu Vaasassa käytettävään Lapsen Silmin -omahoitajuuteen.

Omahoitajuusmenetelmä edellyttää työntekijältä sosiaalisia taitoja, avoimuutta, empatiakykyä ja oman ammatillisuuden ymmärtämistä. Työssä vaaditaan myös aitoa läsnä olemista, lasten havainnointikykyä ja sensitiivisyyttä.

Työyhteisössä täytyy olla avointa keskustelua ja joustavuutta, jotta omahoitajuusmenetelmää voidaan toteuttaa tarkoituksenmukaisella tavalla. Johtajan täytyy olla tasapuolinen ja tukea työntekijöitä. Lisäksi hänen täytyy kuunnella työntekijöitä, mutta häneltä vaaditaan kuitenkin uskallusta tehdä lopulliset päätökset.

Työntekijän työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä ovat oman tiimin tuki, lasten kehityksen näkeminen ja lapsilta saatu palaute. Myös työn ja vapaa-ajan erottaminen koettiin tärkeäksi.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Sosiaalialan koulutusohjelma

ABSTRACT

Author	Kati Turunen
Title	Primary Nursing in Day Care from the Employee's Perspective
Year	2011
Language	Finnish
Pages	66 + 4 Appendices
Name of Supervisor	Hans Frantz

The purpose of the bachelor's thesis was to find out what the primary nursing system used in day care centres requires from the employees and the work community. A further purpose was to find out which factors affect the employee's coping and managing at work.

The research is qualitative. The research material was gathered through narratives and thematic interviews of two kindergarten teachers and four nurses who worked in two different day care centres. These persons worked in groups with children under three years of age. The theoretical framework is based on the "Lapsen Silmin" primary nursing system used in Vaasa.

The primary nursing system requires from the employee social skills, openness and understanding one's own professionalism and professional skills. Also being genuinely present, observation skills and sensitivity are essential.

There must be room for open discussion and flexibility in the work community so that primary nursing system can be implemented in an appropriate manner. The manager must be fair and support employees. The manager must listen to the employees, but he/she also should have the ability to make the final decisions.

The factors related to the employees coping and managing at work include the support from one's own work team, seeing the children's development and receiving feedback from the children. Also separating work and free time plays an important role.

Keywords	Day care, primary nursing, educational partnership, attachment relationship
----------	---

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	OMAHOITAJUUS	7
2.1	Omahoitajuusmalli on peräisin USA:sta	7
2.2	Omahoitajuustyömenetelmän kehittyminen Vaasassa	8
3	”LAPSEN SILMIN” -OMAHOITAJUUS	9
3.1	Kiintymyssuhdeteoria	9
3.1.1	Kiintymyssuhteiden luokittelu	10
3.1.2	Kiintymyssuhteet päivähoidossa	11
3.2	Lapsen aivot kehittyvät vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa	12
3.3	Jokainen lapsi on ainutlaatuinen: temperamentin merkitys	12
3.4	Lapset reagoivat yksilöllisesti aloittaessaan päivähoidon	14
3.5	Yhteistyö vanhempien kanssa	15
3.6	Varhainen vuorovaikutus päiväkodissa: omahoitajuus	20
3.7	Omahoitajan työkalupakki: turvallinen ja viihtyisä ryhmä	22
3.8	Kun lapsi tai omahoitaja lopettaa tai vaihtaa ryhmää	25
3.9	Ammatillinen kehittyminen	26
4	PÄIVÄKOTI TYÖYHTEISÖNÄ	28
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA MENETELMÄT	30
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	32
7	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	35
8	TULOKSET	38
8.1	Yhteistyö ja kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa	38
8.2	Omahoitaja ja lapsi	43
8.3	Työyhteisö	48
8.4	Työssä jaksaminen	51
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	53

10 POHDINTA	59
LÄHTEET	63
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Lapsen siirtyminen tutusta ja turvallisesta kotihoidosta päivähoitoon on suuri muutos lapselle. Päiväkodissa on useita aikuisia vastaamassa lapsen hoidosta ja lapsi kokee olonsa hyvin turvattomaksi siirtyessään vieraiden ihmisten hoitoon.

Lasten päivähoitolaissa (36/1973: 2 a § 1983) päivähoidon tavoitteeksi on asetettu päivähoidossa olevien lasten kotien tukeminen näiden kasvatustehtävässä ja yhdessä kotien kanssa tukea lapsen kehitystä. Päivähoidon tulee tarjota lapselle jatkuvat, turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet ja suotuisa kasvuympäristö lapsen lähtökohdat huomioon ottaen. Valtioneuvoston periaatepäätöksessä varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista (2002) todetaan, että varhaiskasvatuksen tulee mahdollistaa lapselle turvallisten kiintymyssuhteiden kehittyminen.

Päivähoidon hyvän alun ja lapsen turvallisuudentunteen lisäämiseksi useissa päiväkodeissa on siirrytty omahoitajuusmenetelmään, jossa lapselle nimetään oma hoitaja jo ennen kuin lapsi aloittaa päivähoidon. Omahoitajan tehtävänä on yhteistyössä vanhempien kanssa tukea lapsen kehitystä ja auttaa lasta sopeutumaan päivähoitoon. Vaasassa päiväkotien kasvatushenkilöstöä on koulutettu omahoitajuuteen kesän 2010 aikana ja tavoitteena on omahoitajuuskäytännön aloittaminen pikkuhiljaa kaikissa Vaasan kaupungin päiväkodeissa. (Varhaiskasvatus- ja perusopetuslautakunta 2010).

Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee Vaasassa käytettävää ”Lapsen silmin” - omahoitajuutta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä omahoitajuusmenetelmä edellyttää työntekijän ammatillisuudelta ja työyhteisöltä ja mikä motivoi ja auttaa työntekijää jaksamaan vaativassa työssä. Tutkimuksen kohderyhmänä on kahden päiväkodin alle 3-vuotiaiden ryhmien kasvatushenkilöstö. Tutkimusmenetelminä ovat narratiivit eli tutkittavien vapaamuotoiset kirjoitelmat ja haastattelut.

2 OMAHOITAJUUS

Omahoitajuus on työmenetelmä, jossa päiväkotiryhmä on jaettu pienryhmiin ja jokaisella pienryhmällä on omahoitaja. Omahoitaja on ryhmänsä lasten seurassa mahdollisimman paljon kaikissa päivän tilanteissa ja hän auttaa lasta sopeutumaan päiväkotiin toimien lapselle turvallisen kiintymyssuhteen mahdollistajana päivähoitossa. (Juusola 2008; Kanninen & Sigfrids 2009: 13; Kaskela & Kekkonen 2006: 44.)

Omahoitajan tehtävänä on myös muodostaa lapsen vanhempiin kumppanuussuhde, joka tukee lapsen kehitystä ja mahdollistaa lapsen ja perheen yksilöllisen huomioimisen. Yhteistyö vanhempien ja hoitajan välillä on tärkeää, jotta hoitaja pystyy auttamaan ja tukemaan lasta hoitopäivän aikana. (Kanninen & Sigfrids 2009: 13; Lund 2003: 243.)

2.1 Omahoitajuusmalli on peräisin USA:sta

Englantilainen lapsipsykoanalyttikko Anni Katan perusti vuonna 1940 Clevelandiin Ohion osavaltioon psykoanalyttiseen lähestymisotteeseen perustuvan Hanna Perkins -nimisen lastentarhan. Se perustettiin tukemaan ja tutkimaan 3–5-vuotiaiden, emotionaalisista vaikeuksista kärsivien lasten kehitystä. Työn tulokset ovat osoittautuneet käyttökelpoisiksi kaikessa pienten lasten parissa tehtävässä työskentelyssä. USAssa päiväkotien kiinnostus Hanna Perkinsin työtä kohtaan heräsi jo 1950-luvulla ja pikkuhiljaa kiinnostus on levinnyt laajemmalti. (Lund 2003: 240 - 241.)

Psykologi Tarja Lund toi omahoitajuusmallin USAsta Suomeen tutustuttuaan Hanna Perkinsin toimintaan asuessaan Clevelandissa. Hänen toimestaan alkoi vuonna 1996 Espoossa, Soukankujan päiväkodissa, Auta lasta kasvamaan -projekti, jonka tarkoituksena oli kehittää päivähoitoa vastaamaan paremmin lasten tarpeisiin omahoitajuutta käyttäen. (Backman, Kanninen & Sigfrids 2009: 118–119.)

Viime vuosina omahoitajuus on herättänyt suurta kiinnostusta ympäri Suomea ja omahoitajatyötä on työstetty useissa päiväkodeissa. Toteuttamistavat

vaihtelevat riippuen siitä, miten hyvin omahoitajuuteen liittyvät asiat on ymmärretty ja miten tämä ymmärrys on pystytty sisällyttämään päiväkodin kasvatustyöhön. (Lund 2009: 10.)

2.2 Omahoitajuustyömenetelmän kehittyminen Vaasassa

Vaasassa toimi 1.9.04–1.5.06 pienten lasten hyvinvointia tukeva hanke, Pikku Saga. Hankkeen tavoitteena oli luoda varhaisen puuttumisen malli 0–8-vuotiaiden lasten ja heidän perheidensä tukemiseksi yhteistyössä neuvolan, päivähoidon, kotipalvelun ja sosiaalityön kanssa sekä käyttää perhetyötä joustavasti ja monipuolisesti perheiden auttamisessa. Toimintansa projekti aloitti Ristinummen alueella, josta tuli pilottialue työmenetelmien kehittämisessä ja kokeiluissa sekä kouluttamisessa. (Erickson, Kaminen & Sigfrids 2006: 2.)

Projektin yhteydessä päivähoidon osalta psykologit Arja Sigfrids ja Katri Kanninen kehittivät yhdessä Ristinummen ja Kappelinmäen päiväkotien henkilökunnan kanssa omahoitajuutta, kotikäyntilomaketta ja eri lomakkeita vanhemmille päivähoidon aloituksen yhteyteen. Lisäksi pohdittiin muiden toimivien menetelmien käyttöä erilaisissa tilanteissa. (Kanninen & Sigfrids 2009: 3.)

Projektin pohjalta päivähoidon kehitettiin mm. omahoitajuus, pehmeä lasku ja haastattelurunko kotikäyntien tueksi (Erickson ym. 2006: 2). Ajatuksia muokkaavana tekijänä oli myös Askeleittain -ohjelma, joka on sosiaalista kehitystä ja tunnetaitoja tukeva opetusohjelma 4–12-vuotiaille lapsille. Sen pohjalta heräsi tarve etsiä tehokkaita ja toimivia käytäntöjä, joita päivähoidon kasvattajat voisivat käyttää hyödyksi jokapäiväisessä toiminnassaan. Malli laajentui käsittämään turvallisen aloituksen ja omahoitajuuden lisäksi myös ”omahoitajuuden työkalupakin” ja tällöin malli sai nimen ”Lapsen silmin”. (Kanninen & Sigfrids 2009: 3, 26.)

3 ”LAPSEN SILMIN” -OMAHOITAJUUS

”Lapsen silmin” -malli on kehitetty lapsen suojaavien terveen kasvun tekijöiden vahvistamiseen. Malli perustuu kiintymyssuhdeteoriaan, neurotieteisiin sekä kehityspsykologisiin teorioihin pienen lapsen kehityksestä ja sopeutumisesta ryhmään. Lapsen silmin -mallissa lapsen kehitystä ja tunne-elämää pyritään ymmärtämään sopeutumisajatuksen kautta. Näkökulma keskittyy lähinnä lapsen emotionaaliseen hyvinvointiin ja malli painottaa lapsen turvallisuudentunteen tärkeyttä. (Kanninen & Sigfrids 2009: 1–3). Päiväkotiryhmässä jokaiselle lapselle valitaan omahoitaja. Pienimpien ryhmässä hoitajalla on 4 ”omaa” lasta ja isompien lasten ryhmässä 7–8 lasta. (Backman ym. 2009: 144.)

Lapsen silmin –malliin kuuluu

- kasvatuskumppanuus eli tiivis yhteistyö vanhempien kanssa
- tutustumiskäynti
- kotikäynti
- pehmeä lasku
- omahoitajatyöskentely pienryhmittäin
- henkilökunnan keskinäinen avoin ilmapiiri

(Luentomoniste 2010)

3.1 Kiintymyssuhdeteoria

Kiintymyssuhdeteorian on alun perin luonut englantilainen lastenpsykiatri ja psykoanalyttikko John Bowlby (1907 – 1990). Teoriallaan hän pyrkii selittämään, miksi ihmiset pyrkivät muodostamaan vahvoja, kestäviä ja valikoivia siteitä toisiinsa sekä miksi ja miten keskeisten ihmissuhteiden katkeaminen tai uhka siitä aiheuttaa ahdistusta. Hän korostaa etenkin äidin ja lapsen välisen kiinteän tunnesuhteen ensisijaista merkitystä lapsen kehityksessä. (Hautamäki 2001: 14–18.)

Kiinnittymisen perustana ei ole fysiologisten tarpeiden, kuten nälän tyydyttäminen vaan läheisyyden ja turvallisuuden tarve. Sen subjektiivinen tavoite on koettu turvallisuudentunne. Tavallisesti kiintymyssuhde muodostuu äitiin,

koska hän on voimakkaimmin kiinnittynyt lapseen ja pitää lapsesta huolta. Jos lapsella on jatkuvasti monia eri hoitajia, lapsen voi olla vaikeaa tai jopa mahdotonta saada riittävää jäsentynyttä kokemusta hyvästäkin hoivasta. (Sinkkonen 2001: 31–33, 49; Tamminen 2004: 78.)

Lapsen kaksi perustarvetta, tarve kasvaa ja tarve pysyä hengissä, muodostavat ristipaineen, jota pieni lapsi ei yksin pysty ratkomaan. Tarve kasvaa näkyy lapsella uteliaisuutena ja haluna tutkia kaikkea ympärillä olevaa. Toisaalta tarve pysyä hengissä ja turvassa sekä saada lohdutusta ilmenee arkuutena, varovaisuutena ja takertumisena vanhempaan. (Tamminen 2004: 63.) Kun kiintymyssysteemi aktivoituu, lapsi hakeutuu aikuisen läheisyyteen tai yrittää saada aikuisen lähemmäksi. Turvallisuudentunteen syntymisen kannalta avainasemassa on äidin kyky tai kyvyttömyys auttaa lasta tässä tilanteessa. Jos hädän hetkellä äiti pystyy tuomaan lapselle lohdun ja lapsi kokee olonsa turvalliseksi, lapsi voi suunnata mielenkiintonsa jälleen ympäristöön. (Hautamäki 2001: 23; Sinkkonen 2003: 94.)

3.1.1 Kiintymyssuhteiden luokittelu

Kiintymyssuhteiden luokittelumallit toimivat eräänlaisina työskentelymalleina, joiden avulla lapsi arvioi *omaa itseään*; ansaitsenko huolenpitoa vai olenko arvoton ja kelvoton, *toisia ihmisiä*; ovatko toiset luotettavia vai epäluotettavia sekä *vuorovaikutusta* oman itsen ja muiden välillä; kannattaako minun ilmaista tunteitani vai ei. (Sinkkonen & Kalland 2001: 9)

Turvallisesti kiinnittynyt lapsi saattaa äidin lähtiessä reagoida vahvastikin itkemällä ja yrittää mennä äidin perään. Lapsella on kokemuksia siitä, että läheinen ihminen on ollut tarpeen vaatiessa saatavilla ja lapsi voi ilmaista tunteensa avoimesti. (Sinkkonen 2001: 42; Silvén & Kouvo 2010: 75.)

Turvattomasti/välittelevästi kiinnittynyt lapsi ei juuri osoita tunteitaan äidin poistuessa huoneesta. Äidin lähtö aiheuttaa kuitenkin stressitason nousun, mutta ulospäin lapsi vaikuttaa siltä, että hän pärjää hyvin. (Mäkelä 2003: 31.) Lapsi on kokenut, että viestiessään läheisyyden tarvetta, äiti loittonee ja jättää hänet

selviytymään tunnekuohustaan yksin. Tämän vuoksi lapsi pyrkii välttämään tarvitsevuutensa osoittamista, etenkin kielteisten tunteiden ilmaisua. Lapsi kokee, ettei hänen tunteisiinsa ole olemassa mitään säätelyapua, joten hän yrittää tukahduttaa tai sammuttaa ne. (Sinkkonen 2003: 98; Gerhardt 2007: 38–39.)

Turvattomasti/ristiriitaisesti kiinnittyneessä lapsessa äidin lähtö aiheuttaa voimakkaan protestin. Hän parkuu eikä äidin paluu rauhoita häntä, vaan voimakkaiden kielteisten tunteiden leimaama käytös jatkuu. (Sinkkonen 2001: 42–43.) Ristiriitaisessa kiintymyssuhteessa lapsen tunnekommunikaatiosta vahvistetaan satunnaisesti positiivisia ja negatiivisia tunneilmaisuja ja lasta rangaistaan tai jätetään yksin satunnaisesti. Lapsi kokee parhaaksi toimintatavakseen voimistaa viestiään niin voimakkaaksi, että vanhemman on suorastaan pakko kiinnittää huomionsa häneen. Tällöin lapsen huomio kiinnittyy aikuisen läsnäolon ja saatavuuden varmistamiseen eikä hän uskalla suuntautua ympäristöön. (Mäkelä 2003: 32.)

Organisoitumattomasti kiinnittynyt lapsi käyttäytyy erotilanteessa hämmentävästi ja jopa sekavasti. Lapsi saattaa ensin hakea voimakkaasti läheisyyttä, minkä jälkeen hän välttelee sitä ja jähmettyy paikoilleen. Käytös voi ilmetä myös toistuvina toimintoina tai omituisina asentoina tai lapsi voi satuttaa itseään ilman syytä. (Silvén & Kouvo 2010: 77–78; Gerhardt 2007: 166.) Turvan lähde on ennakoimaton ja ajoittain jopa vaarallinen. Stressitilanteessa lapsi tarvitsee äitiä, mutta pelkää mennä hänen lähelleen. Tällaisten lasten perheissä esiintyy useammin traumaattisia elämäkokemuksia, esimerkiksi lapsen laiminlyöntiä tai pahoinpitelyä, alkoholismia tai masennusta. (Sinkkonen 2001: 59–60; Silvén & Kouvo 2010: 78.)

3.1.2 Kiintymyssuhteet päivähoidossa

Vaikka lapsi on fyysisesti turvassa päiväkodissa, hän saattaa kokea turvattomuutta. Kiintymyssysteemi aktivoituu tilanteissa, joissa ihminen kokee olevansa vaarassa tai uhattuna. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi yksinäisyys, kovat äänet, väsymys, nälkä ja erot kiintymyshenkilöistä. Myös intiimit tilanteet (pukeminen, riisuminen, nukuttaminen, syöminen ja wc-käynnit) ovat

turvattomuutta tuovia tilanteita, jolloin omahoitajan merkitys on suuri. (Kanninen & Sigfrids 2009: 6.)

Kun lapsen sosiaaliset suhteet laajenevat kodin ulkopuolelle, hänen on opittava tunnistamaan omia sekä toisten tunteita sekä säätelemään ja jakamaan omia tunteitaan. Turvallisesti kiinnittyneiden lasten sisäisten mallien ja ulkoisten kokemusten välillä on tasapaino, jolloin puolustautuminen tai kokemusten ylitsevuotavuus ei kuluta kehittymiseen tarvittavia voimavaroja. Tällainen lapsi pystyy luomaan suhteen omahoitajaan aika nopeasti ja hädän hetkellä hän myös kykenee turvautumaan omahoitajaan. (Punamäki 2001: 182; Kanninen & Sigfrids 2009: 7)

Turvattomasti kiinnittyneiden lasten on vaikea luottaa muihin ihmisiin ja he saattavat tulkita virheellisesti esimerkiksi toisten lasten tutustumisyritykset. Nämä virhetulkinnat voivat neutraaleissakin tilanteissa johtaa vetäytymiseen tai aggressiiviseen puolustautumiseen. (Punamäki 2001: 182)

3.2 Lapsen aivot kehittyvät vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa

Aivojen kypsymisen kiihkein vaihe alkaa noin kolme kuukautta ennen syntymää ja jatkuu kolmanteen ikävuoteen. (Mäkelä 2003: 14.) Tällöin hermoyhteyksiä syntyy nopeaan tahtiin. Aivot säilyttävät vain tarpeelliset yhteydet eli useimmin toistuneet kokemukset jäävät mieleen ja käyttämättömiksi jääneet yhteydet surkastuvat. Jokaisen aivot ovat siis tulosta hänen ainutlaatuisista kokemuksistaan muiden ihmisten kanssa. (Gerhardt 2007: 51, 57.)

Lapsen tunne-elämän ja käyttäytymisen hallinnasta vastaavat aivotoiminnot tarvitsevat jatkuvaa vuorovaikutusta. Turvallinen aikuinen tyynnyttää ja aktivoi lasta tarvittaessa ja auttaa lasta säätelemään toimintaansa erilaisissa tunnetiloissa. (Kalliala & Sajaniemi 2009.)

3.3 Jokainen lapsi on ainutlaatuinen: temperamentin merkitys

Temperamentilla tarkoitetaan yksilöllisiä taipumuksia tai valmiuksia reagoida tietyllä tavalla sekä ympäristöön että sisäisiin tiloihin. Temperamenttierot johtuvat

ihmisten synnynnäisistä eroista aivoissa, mutta koska aivot kehittyvät vielä syntymän jälkeenkin, varhainen kasvuympäristö ja lapsen saama hoiva vaikuttavat aivoihin ja sitä kautta temperamenttiin. (Keltinkangas-Järvinen 2006: 33, 35; 2008: 12.)

Temperamenttierot näkyvät selvimpinä lasten reaktioissa uuteen, jännittävään ja ennakoimattomaan asiaan. Lasten erot näkyvät myös liikkeiden nopeudessa ja voimassa, biologisten rytmien säännöllisyydessä, aktiivisuudessa, keskittymiskyvyssä eli häiritteilyssä, emotionaalisuudessa, sopeutumisessa, taipumuksessa optimismiin tai pessimismiin sekä sosiaalisuudessa. Lapset, joilla on ns. vaativa temperamentti, ovat keskeisiltä piirteiltään helposti ärtyviä ja yliaktiivisia ja heidän on vaikea sopeutua uusiin tilanteisiin. (Siren-Tiusanen 2001: 20–21.)

Mikään yksittäinen temperamenttipiirre ei ole ratkaiseva, vaan tärkeää on piirteiden kokonaisuus eli ns. temperamenttiprofiili. Esimerkiksi aktiivisuus ja taipumus lähestyä uusia asioita tuottavat uteliaan, kaikesta kiinnostuneen ja aina liikkeellä olevan lapsen, jonka täytyy tutkia kaikki paikat ja koskea jokaista näkemäänsä esinettä. Aktiiviselle ja sensitiiviselle lapselle puolestaan ympäristön ärsykkeet aiheuttavat levottomuutta ja ylistimulaation. (Keltinkangas-Järvinen 2006: 26; 2008: 31.)

Temperamentti selittää tunteen tai kokemuksen, mutta ei tietoista toimintaa. Lapsi tarvitsee ohjausta ja kasvatusta osatakseen tehdä oikeita päätöksiä. Kasvatuksen tarkoituksena ei ole temperamentin muuttaminen vaan sosiaalisen ja toiset huomioon ottavan käyttäytymisen opettaminen. Lapsia joudutaan opettamaan eri tavoin, koska lasten temperamentit ovat erilaisia ja eri lapsille ovat erilaiset keinot tehokkaita. Kasvattajan on kyettävä mukauttamaan käytöstään lapsen synnynnäisten ominaisuuksien mukaisesti. (Keltinkangas-Järvinen 2006: 24, 52; 2008: 27; Kanninen & Sigfrids 2009: 10.)

3.4 Lapset reagoivat yksilöllisesti aloittaessaan päivähoiton

Lasten sopeutumisesta päivähoitoon tehdyissä tutkimuksissa sopeutumisjakson pituus on vaihdellut paljonkin, muutamasta päivästä jopa 20 viikkoon. Tärkeää on, miten sopeutuminen tapahtuu ja miten lapsen kokemus turvallisuudesta säilyy. (Keskinen 1996: 110; Kanninen & Sigfrids 2009: 11.)

Lapsen siirtyminen kodista päivähoitoon on valtava muutos ja suuri stressin aihe lapselle. Stressitilanteessa aivoissa erittyä kortisolia ja korkeina pitoisuuksina kortisoli vaikuttaa haitallisesti tiettyihin aivoalueisiin. Pitkittynyt stressi altistaa monille sairauksille ja vaikuttaa lapsen käyttäytymiseen ja sosiaalisiin suhteisiin. (Karlsson, Karlsson & Melartin 2007, 2; Sinkkonen 2008: 126.)

Tutkimuksissa on todettu, että päivähoidossa lasten stressi ei välttämättä näy ulospäin, mutta heidän stressireaktionsa ja kortisolitasonsa nousevat päivän aikana. Stressiä ei aiheuta niinkään äidin poissaolo vaan lapsen turvallisesti kokeman aikuisen puuttuminen. Jos tällainen työntekijä löytyy, lasten stressitaso ei nouse. (Gerhardt 2007: 61–62, 98–90.) Lasta voidaan suojata kortisolitason nousulta vastaamalla ymmärtävästi lapsen tunteisiin ja ottamalla huomioon hänen reaktionsa ja tarpeensa stressaavassa tilanteessa (Karlsson ym. 2007: 5).

Parhaimmillaan päivähoito voi vaikuttaa positiivisesti lapsen älylliseen kehitykseen ja sosiaalisiin taitoihin. Tärkeää on se, miten aikuiset suhtautuvat lapseen, millaisia kasvatusmenetelmiä he käyttävät ja mitä asioita he pitävät tärkeinä kasvatuksessaan. Aikuisen ja lapsen vuorovaikutuksessa tunteiden osoittaminen, kommunikaatio ja herkkyys reagoida lasten tarpeille ovat tekijöitä, jotka antavat pohjan myönteiselle kehitykselle. Tästä muodostuu myönteinen kiintymys, joka mahdollistaa oppimisen tutkimalla ympäristöä aikuisen tuella. (Tiensuu 2007: 22.)

Joissakin tilanteissa lapsen päivähoitoon pääseminen saattaa tarjota sellaisen tavan olla vuorovaikutuksessa, jollaista ei kotona pystytä tarjoamaan. Vanhemmalla saattaa olla omia ongelmia, esimerkiksi päihteiden käyttöä tai mielenterveysongelmia, jolloin vuorovaikutus lapsen kanssa jää puutteelliseksi

lapsen kehityksen kannalta. Tällöin omahoitaja saattaa antaa lapselle ainutlaatuisen tavan kehittyä tunteidensa säätelyssä ja mahdollistaa selviytymisen. (Kanninen & Sigfrids 2009: 5, 12.)

3.5 Yhteistyö vanhempien kanssa

Varhaiskasvatuksessa kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan vanhempien ja henkilöstön tietoista sitoutumista toimimaan yhdessä lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemisessa. Kasvatuskumppanuus on siis vanhempien ja varhaiskasvatushenkilöstön tasavertaista vuorovaikutusta, jossa vanhempien ja kasvatushenkilöstön erilainen tietämys ja asiantuntemus yhdistyvät luoden parhaat edellytykset lapsen hyvinvoinnin turvaamiseksi. Kasvatuskumppanuus lähtee lapsen tarpeista ja varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaa lapsen edun ja oikeuksien toteuttaminen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005: 31.)

Yhteistyön onnistumisen edellytyksenä on keskinäinen luottamus, tasavertaisuus ja toisten kunnioittaminen. Vanhemmat ovat ensisijaisesti vastuussa lastensa kasvatuksesta ja heillä on myös ensisijainen kasvatusoikeus ja oman lapsen tuntemus. Henkilöstöllä on koulutuksensa antama ammatillinen tieto ja osaaminen sekä vastuu tasavertaisen yhteistyön ja kasvatuskumppanuuden edellytysten luomisesta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005: 31.)

Ensimmäiset tapaamiset luovat pohjan hyvälle yhteistyösuhteelle. Kasvattajan on oltava tarkka sanomisissaan ja osattava sanoa juuri se, mitä tarkoittaa väärinkäsitysten ehkäisemiseksi. (Kiesiläinen 2001: 265.) Hoitajan halu yhteistyösuhteen luomiseen on tärkeää, koska jo ensitapaamisessa tämä asenne välittyy joko suoraan tai välillisesti vanhemmille ja se määrittelee hoitajan roolin lapsen auttajana eikä vanhempien kasvatustaitojen arvostelijana. Oman puhetapansa ja työkäytäntöjen avulla työntekijä mahdollistaa myös sen, että vanhempien näkemykset ja ratkaisuehdotukset tulevat kuulluksi ja jaetuksi vanhempia arvostavalla tavalla. (Lund 2003: 245; Kaskela & Kekkonen 2006: 19–20.)

Lapsen jättäminen päiväkotiin on vanhemmalle suuri tapahtuma. Vanhemmassa herää erilaisia tunteita syyllisyydestä helpotukseen. Kasvattajan tärkeä tehtävä on auttaa vanhempia hyväksymään erilaiset tunteet luonnollisena osana erokokemusta. (Kiesiläinen 2001: 264.)

Vanhemmuutta pyritään tukemaan lisäämällä vanhempien ymmärrystä lapsen tarpeista ja kehitysvaiheista. Päivähoitoon siirtymisvaiheessa työntekijän tärkeä tehtävä on antaa vanhemmalle tietoa siirtymävaiheen merkityksestä ja lapsen mahdollisista reaktioista päivähoidon aloitukseen sekä auttaa vanhempaa ymmärtämään oman roolin merkitys. Näin myös hoitajan ammatillisuus välittyy vanhemmille, mikä puolestaan lisää vanhempien luottamusta henkilökuntaan. (Kanninen & Sigfrids 2009: 39–40, 42.)

Vanhemmat tuntevat lapsensa parhaiten ja he tietävät, miten lapsi toimii kotiololoissa. Päivähoitoa suunniteltaessa tämä tieto on työntekijälle arvokasta. Kotikasvatuksen tukeminen ei voi tapahtua ilman tietoa vanhempien tärkeiksi näkemistä kasvatuksellisista toimintatavoista ja tavoitteista. (Karila 2001: 280.) Yhdessä sovitut kasvatustavat, säännöt ja rutiinit auttavat lasta sopeutumaan päiväkotiin. Ristiriita päiväkodin ja kodin välillä ei saa olla liian suuri, koska sopeutuminen erilaisiin kasvatuskäytäntöihin ja arvoihin on lapselle liian suuri vaatimus. (Tiensuu 2007: 16.)

Tutustumiskäynti. Omahoitaja sopii tutustumiskäynnistä päiväkotiin vanhempien kanssa. Päiväkodin käytännöstä riippuu, onko lapsi ensimmäisellä kerralla mukana vai ei. Vanhemmat tutustuvat omahoitajaan, esimieheen ja muuhun henkilökuntaan sekä päiväkodin tiloihin. Vanhemmat saavat tietoa päiväkodin käytännöistä, lapsen turvallisuudentunteen merkityksestä ja siitä, miten he voivat valmistaa lasta päivähoidon aloitukseen. Tutustumiskäynnillä vanhemmalle tulisi välittyä myönteinen ja lämmin kuva päiväkodista ja sen ilmapiiristä. (Kanninen & Sigfrids 2009: 43.)

Kotikäynti. Omaha-ohjaaja tekee kotikäynnin lapsen kotiin ennen päivähoitoa aloitusta.

Kotikäynnin tavoitteet ovat

- Hyvän kontaktin luominen vanhempiin
- Hyvän kontaktin luominen lapseen
- Luottamuksellisen suhteen rakentaminen
- Lapseen liittyvän tiedon kerääminen
- Oman ammatillisuuden välittäminen vanhemmille

(Kanninen & Sigfrids 2009: 41.)

Koti on perheelle tuttu paikka, joten vanhempien on helpompaa ilmaista omia odotuksiaan, pelkojaan ja toiveitaan päivähoitoa aloituksen suhteen. Samalla työntekijälle välittyy myös konkreettisempi kuva vanhempien puheesta ja perheestä. (Kaskela & Kekkonen 2006: 41.) Kotikäynti tarjoaa mahdollisuuden luottavaisen suhteen luomiseen vanhempaan ja lapseen päiväkotia neutraalimmalla maaperällä. Luodessa suhdetta vanhempiin täytyy antaa aikaa ja tilaa vanhemman kuulemiselle. Kotikäynnillä vanhemmalla on mahdollisuus puhua lapsestaan aidosti kiinnostuneelle henkilölle. Ajan antaminen ja kysymysten esittäminen lapsen kehityksestä ja persoonallisuudesta on kiinnostuksen osoittamista ja näin ammatillisuutta parhaimmillaan. Kotikäynnillä luodaan pohjaa sille, että vanhemmat ottavat pienimmätkin huolet ja kysymykset avoimesti esiin. Toistuvat kysymykset huolenaiheista osoittavat vanhemmalle työntekijän ammatillista kiinnostusta ja valmiutta keskustella erilaisista lapseen liittyvistä asioista. (Kanninen & Sigfrids 2009: 40–41.)

Omaha-ohjaajan yksi tärkeä tehtävä on selvittää lapsen mielenkiinnon kohteita. Tietämys lapsen persoonasta ja lapsen ominaisesta tavasta toimia auttaa hoitajaa toimimaan tarkoituksenmukaisella tavalla vastaanottaessaan lasta päiväkodissa ja toimiessaan lapsen kanssa. Kotikäynnillä myös lapsi tutustuu hoitajaan ja näin hänen on helpompaa aloittaa päivähoito. (Kanninen & Sigfrids 2009: 40–41; Kaskela & Kekkonen 2006: 42.)

Omahoitaja kirjaa ylös lapsen, tämän kehityksen ja päivähoidon aloittamisen kannalta olennaiset tiedot. On tärkeää, että koko päivähoidon tiimillä on käytettävissä lapsen hyvinvoinnin kannalta olennaiset asiat myös silloin, kun omahoitaja ei ole paikalla. (Kanninen & Sigfrids 2009: 42.)

Pehmeä lasku. Työntekijän tehtävä on auttaa lasta kestämään ero vanhemmistaan sekä auttaa lasta luomaan suhde aluksi yhteen kasvattajaan ja vähitellen ryhmän muihin aikuisiin ja lapsiin. (Kaskela & Kekkonen 2006: 43.) Riittävän pitkä tutustumisaika lisää lapsen turvallisuudentunnetta ja vähentää eroahdistusta. Se auttaa myös luottamuksellisen suhteen muodostumisessa vanhemman ja päivähoidon välille ja tämä luottamus välittyy myös lapselle. (Kyrönlampi-Kylmänen 2010: 58.)

1-2 viikon pituisen pehmeän laskun eli päivähoidon harjoitteluajan tavoitteena on, että omahoitaja ja päiväkotitehdään lapselle tutuksi vanhemman kanssa. Näin vanhempi saa realistisen kuvan siitä, mitä hoidossa tapahtuu ja hän pystyy keskustelemaan lapsen kanssa päivän tapahtumista. Vanhemman läsnäolo antaa lapselle turvallisuudentunteen, jolloin lapsi pystyy suuntautumaan ympäristöön ja omaksumaan uusia asioita. Vanhempi toistaa lapselle useaan kertaan päivittäin toistuvat rutiinit, jotta lapselle hahmottuu selkeä kuva päivänselästä ja siitä, mitä häneltä odotetaan. Samalla vanhempi kertoo omahoitajalle, miten kotona on tapana toimia eri tilanteissa, esimerkiksi vaipanvaihdossa ja päiväunille mennessä (Kanninen & Sigfrids 2009: 44–46; Juusola 2009).

Pikkuhiljaa omahoitaja ottaa aktiivisemmän roolin ja vasta kun lapsi oppii luottamaan omahoitajaan turvan lähteenä, aletaan harjoitella eroa vanhemmista. Aluksi vanhempi voi olla poissa lyhyen ajan, mutta pikkuhiljaa aikaa pidennetään. Lapsen turvallisuudentunnetta lisää se, että hoitaja kertoo lapselle useasti päivän aikana, että hänet tullaan hakemaan ja milloin se tapahtuu. Erityisesti ensimmäisten päivien tunnekokemukset piirtyvät lasten mieleen. Pidemmällä tähtäimellä hyvä alku säästelee lapsen, vanhemman ja hoitajien jaksamista. (Kanninen & Sigfrids 2009: 44–46.)

Päivittäiset kohtaamiset. Kertomalla vanhemmalle lapsen päivänkulusta, myös vaikeista asioista, tuetaan vanhempia parhaalla mahdollisella tavalla. Näin vanhemmat ymmärtävät lapsen käyttäytymistä kotona ja osaavat auttaa lastaan. (Lund 2009: 8.) Kuulemalla lapsen päivästä vanhemmat pystyvät eläytymään ja osallistumaan siihen osaan lapsen elämää, jossa ei ole itse voinut olla läsnä. Vanhemman ollessa erossa lapsestaan hän voi kokea olonsa turvalliseksi sen suhteen, että lapsi on asiantuntevassa hoidossa ja lapsen tarpeet ja toiveet tulevat täytetyiksi. (Varttua 2006.)

Lapsi käyttäytyy eri tavoin kotona ja päivähoidossa. Lapsen kokemusten ja tarinoiden kuulemisen ja jakamisen kautta vanhemmat kotona ja kasvattajat päivähoidossa saavat syvemmän ja monipuolisemman käsityksen lapsesta eri kasvatusympäristöissä. Vanhempi ymmärtää, että hänen kokemuksensa ja mielikuvansa lapsesta ovat yksi puoli hänen persoonallisuuttaan. Vastaavasti vanhempien kertomukset lapsesta auttavat työntekijää ymmärtämään, miten lapsi toimii kotona. (Varttua 2006; Kaskela & Kekkonen 2006: 25.)

Varhaiskasvatussuunnitelma. Vanhemmilla tulee olla mahdollisuus osallistua omaa lastaan koskeviin kasvatustilaisuuksiin ja varhaiskasvatussuunnitelman laatimiseen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005: 31). Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma tehdään parin kuukauden kuluttua hoidon aloittamisesta. Omahoitaja ja vanhemmat keskustelevat siitä, miten hoidon aloittaminen on vaikuttanut lapseen, miten turvalliseksi he arvelevat lapsen kokemuksen muodostuneen, miten lapsi ilmaisee tarpeitaan ja miten hän odottaa niihin vastattavan ja millaisessa asemassa lapsi on suhteessa ryhmään. Lisäksi yhdessä arvioidaan, mikä on lapsen kasvutehtävä tällä hetkellä ja miten se näyttäytyy suhteessa ikätovereihin. (Kanninen & Sigfrids 2009: 43.)

Varhaiskasvatussuunnitelmassa sovitetaan yhteen vanhempien ja hoitajan erilaisia tulkintoja lapsesta ja luodaan yhteistä todellisuutta ja ymmärrystä lapsesta. Vanhempien näkemykset oman lapsensa asiantuntijoina on tärkeää huomioida suunnittelussa ja toiminnan järjestämisessä. Suunnitelman mukaisesti kasvatushenkilöstö voi toimia johdonmukaisesti ja lapsen yksilölliset tarpeet huomioon ottaen. (Kaskela & Kekkonen 2006: 46.)

Yksilöllisen käyttäytymisen suunnitelma. Yhtenä vanhempien ja henkilöstön yhteistyön tavoitteena on tunnistaa lapsen erityisen tuen tarve mahdollisimman varhain ja yhdessä etsiä sopivat toimintatavat lapsen tukemiseksi (Kaskela & Kekkonen 2006: 12). Varhain aloitettu huolten käsittely vanhempien kanssa sekä yksilöllisen käyttäytymisen suunnitelman tekeminen yhteistyössä vanhempien kanssa antaa hyvän pohjan kasvatuskumppanuudelle jatkossa. Jos päivähoidon ja kodin keinoin on lasta yritetty auttaa eri tavoin, ei lisääpua koeta uhkana vaan lasta auttavana ja tervetulleena. (Kanninen & Sigfrids 2009: 39).

3.6 Varhainen vuorovaikutus päiväkodissa: omahoitajuus

Omahoitaja vastaa oman lapsensa päivittäisestä hoidosta ja toiminnasta. Hän tuntee lapsen parhaiten ja kykenee huomioimaan toiminnassa lapsen yksilöllisten kykyjen ja temperamentin sekä kodin kulttuurin vaikutuksen lapsen taitoihin ja tietoihin. (Kanninen & Sigfrids 2009: 14.)

Kasvattaja ja lapsi kohtaavat erilaisissa arjen tilanteissa; ulkoilu, leikki, ruokailu, päiväunille meno jne. Lapsi kokee tilanteet tunnepitoisina ja tallentaa tapahtumia ja asioita itseensä aistimuksina, tunteina, mielialoina ja tunnelmina. Kokemuksensa perusteella lapsi rakentaa perusturvallisuuttaan, tunnetta minuudesta ja kuulumisesta johonkin. Kasvattajan sensitiivisyys ja lapsen tarpeiden tiedostaminen luovat perustan lapsen turvallisuudentunteelle ja samalla koko varhaiskasvatukselle (Kaskela & Kekkonen 2006: 24; Varttua 2009).

Omahoitaja ei kuitenkaan yksin vastaa toiminnan suunnittelusta, vaan se suunnitellaan yhdessä muiden työntekijöiden kanssa tiimin viikkopalaverissa. Tiimipalaverissa työntekijät jakavat tietonsa ja kokemuksensa lapsesta ja suunnittelevat yhdessä, miten lapsen kanssa jatkossa toimitaan, jotta se tukisi hänen kehitystään. (Kanninen & Sigfrids. 2009: 13).

Tunteiden säätely turvallisuuden perustana. Alle 3-vuotiaan lapsen itsesäätelykyky ei ole vielä kehittynyt ja hän vaatii kokoaikaista virittäytymistä ja aikuista, johon voi peilata itseään ja kokemuksiaan. Lapsen tunnetilojen vastaanottamisen ja jakamisen myötä kasvattaja oppii tuntemaan lasta ja se auttaa

häntä toimimaan lapsen kasvun kannattelijana (Kanninen & Sigfrids 2009: 17–18; Varttua 2009).

On tärkeää, että aikuisella on aikaa, mahdollisuuksia ja halua ottaa vastaan tunnetiloja, joita lapsi kokee. Näin aikuinen voi säädellä lapsen käyttäytymistä omien tunteidensa mukaan, esimerkiksi rauhoittaa lasta. Lapsi tarvitsee riittävästi aikuisten aikaa ja tunnetason ymmärrystä oppiakseen sietämään pettymyksiä, hallitsemaan kiukun tunteita ja iloitsemaan onnistumisista. (Pekki & Tamminen 2002: 21.)

Tunteiden sanallistaminen ja ääneen tapahtumista puhuminen auttaa lasta tunteiden hallitsemisessa. Jos lapsen kanssa ei puhuta tunteista ja nimetä niitä, tunteet jäävät symboloimatta eikä tunneperästä kiihtymystä voi hallita tietoisemmalla, sanallisella tasolla eli lapsi ei voi puhumalla selvittää omaa pahaa oloaan. (Gerhardt 2007: 65–66, 112.)

Omahoitajan tehtävänä on luoda lapselle turvallisuuden tunne päiväkodissa. Omahoitaja toimii lapsen *turva-alustana*, mikä tarkoittaa läheisyyden ja turvan tarjoamista silloin, kun lapsi on rauhallinen ja suuntautunut leikkiin. Hoitajan tehtävä on antaa lapsen leikkiä rauhassa ja auttaa tarvittaessa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita lapsen jättämistä yksin, vaan edellyttää hoitajan läsnäoloa. Lapsen leikin on todettu olevan katkonaista, ellei aikuinen ole näköetäisyydellä ja riittävästi läsnä. Toisin sanoen läsnä oleva aikuinen mahdollistaa sen, että lapsi voi tutkia ympäristöään turvallisesti mielin (Kanninen & Sigfrids 2009: 13–14; Kalliala 2008: 50).

On luonnollista, että itsenäisyyden harjoittelu ilmenee sylin ja leikin välisenä vuorotteluna ja joskus lapsi tarvitsee turvallisuustankkausta myös kesken leikin (Kalliala 2008: 50). Tällöin omahoitaja toimii lapsen *turvasatamana*. Hän tarjoaa läheisyyttä ja turvaa, kun lapsen kiintymyssysteemi aktivoituu, eli kun lapsi kokee tilanteen jollain tapaa uhkaavaksi. Kun turvallisuudentunne palautuu, lapsi voi palata leikkiin. (Kanninen & Sigfrids 2009: 13–14.)

Muistamisen tukeminen. Pieni lapsi ei pysty säilyttämään vanhemman kuvaa elävänä mielessään hoitopäivän aikana eikä hän pysty myöskään käsittämään ajan kulkua. Lapsi ei tiedä eikä ole varma siitä, tullaanko häntä hakemaan ja milloin se tapahtuu. Mielikuva vanhemmasta ei tällöin toimi enää lapselle voimaa ja turvaa antavana tekijänä. (Kanninen & Sigfrids 2009: 12, 24.)

Ensimmäisten elinvuosien aikana lapsi kykenee passiiviseen poissaolevaan kiintymykseen eli autettaessa muistamaan vanhemman, joka ei ole hänen luonaan (Tamminen 2004: 75). Hoitajan tärkeä tehtävä onkin auttaa lasta pitämään vanhempi mielessään päivän aikana. Vanhemmista puhuminen lisää lapsen turvallisuudentunnetta ja myös eroon liittyvistä tunteista puhuminen on tärkeää. Kun kasvattaja on sitoutunut vahvistamaan lapsen ja vanhemman välistä suhdetta ja olemaan läsnä turvallisena aikuisena, siirtyminen päivähoitoon lisää lapsen luottamuksen ja selviytymisen kokemusta (Kaskela & Kekkonen 2006: 23; Lund 2009: 13.)

Lapsella voi olla päiväkodissa mukana jokin turvalelu tai muu symboli, joka kuvastaa lapsen ja vanhemman välistä yhteyttä. Symboli voi olla esimerkiksi laulu, kuvat, legon palaset tai äidin paita. Turvalelut eivät kuitenkaan yksistään tuo lapselle riittävää turvaa, vaan ne toimivat niin kauan kuin lapsi pystyy niiden avulla luomaan mielikuvan äidin läsnäolosta. (Kanninen & Sigfrids 2009: 25; Kaskela & Kekkonen 2006: 44.)

Omahoitaja pyrkii rakentamaan muistisilloja kodin ja päiväkodin välille. Hän voi esimerkiksi kotikäynnillä kertoa lapselle, millaisia leluja päiväkodissa on ja kun lapsi tulee tutustumiskäynnille, hän esittelee kyseisiä leluja. Päiväkodissa omahoitaja voi kertoa lapselle, mitä hän on tehnyt lapsen kotona kotikäynnin aikana tai miltä lapsen kotona näyttää. (Kanninen & Sigfrids 2009: 25.)

3.7 Omahoitajan työkalupakki: turvallinen ja viihtyisä ryhmä

Omahoitajan työkalupakkiin sisältyy käytännön vinkkejä, joita omahoitaja voi hyödyntää omassa työssään. Opinnäytetyöni kannalta en näe oleelliseksi tuoda

esille käytännön toimia, vaan kerron niistä yleisemmästä ja teoreettisesta näkökulmasta.

Pienryhmätoiminta ja sosiaalisten taitojen opettaminen. Mitä enemmän ryhmässä on lapsia, sitä enemmän lapsen täytyisi kyetä havainnoimaan ja tulkitsemaan erilaisia kontaktinottoja. Samanaikaisesti useamman aikuisen ja toisten lasten kanssa vuorovaikutuksessa oleminen vaatii erityisen paljon tarkkaavaisuutta ja kykyä ohjata omaa toimintaa. Suuressa ryhmässä lapsen on myös vaikeampi tulla kuulluksi ja huomioduksi omine tarpeineen. (Suhonen 2009: 99, 102.)

Mitä pienemmästä lapsesta on kyse, sen tärkeämpää on, että toiminta tapahtuu paljon pienryhmissä. Luontevinta on jakaa lapset omahoitajan mukaan. Hän tietää parhaiten kunkin lapsen taidot ja sen, miten kauan aikaa lapsi toimintoihinsa tarvitsee. Omahoitaja on läsnä lapsen syödessä, wc-käynneillä, päiväunilla ja ulkoilussa. Juuri nämä tilanteet herättävät lapsen turvakaipuun. Omahoitaja ennakoi ja sanoittaa tekemisiään ja havainnoi lapsen kehitystä. (Kanninen & Sigfrids 2009: 20–21.)

Toiminnalliset ryhmät ja vapaa leikki mahdollistavat uusien vuorovaikutussuhteiden muodostumisen. Pieni lapsi ei vielä pysty toimimaan suuressa ryhmässä eikä hän kykene ottamaan vastaan ohjeita ryhmätasolla, jolloin lapsen turvattomuudentunne voi purkautua esimerkiksi juoksenteluna sinne tänne. Ryhmän jakaminen pienempiin osiin rauhoittaa tilannetta. Pienryhmän perustana on lapsen ja aikuisen välinen myönteinen vuorovaikutus. Omahoitajan tutustuminen lapseen, taito huomioda, kannustaa ja rohkaista lasta lapsen itsetuntoa vahvistaen ja myös lapsen tutustuminen omahoitajaan edesauttaa myönteistä vuorovaikutusta. Lapsen myönteinen käyttäytyminen lisääntyy ja häiriökäyttäytyminen vähenee. Kun ryhmä saadaan toimimaan myönteisin keinoin, myös päiväkodin ilmapiiri paranee. (Kanninen & Sigfrids 2009: 22, 26–28.)

Struktuuri ja rutiinit vaikuttavat lapsen tunne-, kognitiivis- ja sosiaalisten taitojen kehittymiseen. Kun lapsi aloittaa ryhmässä, hänen on opeteltava käyttäytymään ja toimimaan odotusten mukaisesti. Tärkeintä on muistaa harjoittelun säännöllisyys

ja pitkäjänteisyys, toiset oppivat ja sisäistävät asioita nopeammin, toiset tarvitsevat jatkuvaa harjoittelua. (Kanninen & Sigfrids 2009: 30.)

Kun lapsi pystyy ennakoimaan päivän tapahtumia ja hän tietää, mitä häneltä odotetaan, hänen turvallisuudentunteensa lisääntyy ja häiriökäyttäytyminen vähenee. Hoitajien tulee suunnitella päivänkulku niin, että jokainen lapsi huomioidaan ja jokainen saa positiivisia kokemuksia. (Kanninen & Sigfrids 2009: 29–30.)

Seuraamukset ja näkeminen lapsen käyttäytymisen taakse. Lapsen ollessa ylikuormittunut, hän ei pysty säätelemään omaa toimintaansa. Käyttäytyminen saattaa olla tilanteeseen sopimatonta, mikä estää kehitystä ja oppimista. (Kontu, Sajaniemi & Suhonen 2008.) Lukemalla lapsen kehonkieltä omahoitaja huomaa ei-toivotun käyttäytymisen ennemerkit. Kasvattajan tietoisuus siitä, mikä aggression aiheuttaa auttaa häntä ennakoimaan ja ehkäisemään laukaisevia tekijöitä. Hän voi myös auttaa lasta itseään tunnistamaan näitä tilanteita ja opettelemaan itsehillintää. (Keltinkangas-Järvinen 2006: 221–222.)

Lasten käyttäytymisen ymmärtäminen ja ei-toivottuun käyttäytymiseen puuttuminen asianmukaisella ja ikäkauteen sopivalla tavalla on tärkeää. Lapsen käyttäytyessä ei-toivotulla tavalla auttaa näkökulma, että lapsi ei vielä osaa jotain sosiaalista taitoa ja se täytyy hänelle opettaa. Jos ryhmässä on haasteellinen lapsi, hän tarvitsee paljon panostusta ja hänen kanssaan on tehtävä erityisen sinnikkäitä töitä. (Kanninen & Sigfrids 2009: 26.)

Hoitajan pitäisi olla johdonmukainen ja ohjata lasta oikeanlaiseen käyttäytymiseen. Kannustus on oleellista ohjatessa lasta ja vahvistaessa hänen itsetuntoaan. Johdonmukaisia ja lapsen ikätasolle sopivia seuraamuksia käytettäessä lapsi oppii, että hän voi itse vaikuttaa tapahtumien kulkuun. (Kanninen & Sigfrids 2009: 26, 35.)

Toimintaympäristön muokkaus. Leikkiessä lapsi tutustuu ympäröivään maailmaan. Leikki kehittää lapsen sosiaalis-emotionaalisia taitoja ja omien tunteiden säätelyä ja on hyvin tärkeää lapsen kehitykselle. (Tiensuu 2007: 38.)

Valtioneuvoston periaatepäätöksessä varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista todetaan, että kasvu- ja toimintaympäristön tulee olla fyysisiltä, psyykkisiltä, sosiaalisilta ja tiedollisilta ominaisuuksiltaan lasten varhaiskasvatukselle soveltuva. Hyvä ympäristö mahdollistaa lapsille kehitystä ja oppimista tukevia toiminnallisia kokemuksia ja antaa työntekijöille suuremmat mahdollisuudet olla intensiivisesti mukana läheisessä vuorovaikutuksessa lasten kanssa (Karila 2001: 282–284).

Lasten välisiä vuorovaikutustilanteita voidaan lisätä jo pienillä ympäristöä muokkaavilla tekijöillä. Leikkikeskukset rajataan selkeästi ja mietitään etukäteen, miten leikkikeskuksesta siirrytään toiseen. Leikkikeskusten määrää muuttamalla saadaan vaihdeltua leikkijöiden määrää yhdessä leikkikeskuksessa. Lasten kokoonpanoa voidaan myös muuttaa. Leikkimateriaali ja lelut valitaan niin, että kaikki lapset saavat onnistumisen kokemuksia ja mahdollisuuksia eri tunteiden ilmaisemiseen. (Kanninen & Sigfrids 2009: 32 - 33.)

Eri kulttuurista tulevan lapsen turvallisuudentunne voi lisääntyä, jos kotikieli ja kulttuuri tuodaan näkyväksi päiväkodin arjessa. Hoitajat voivat opetella joitakin perussanoja tai ryhmä voi opetella jonkin helpon laulun tai tervehdyksen lapsen omalla kielellä. Leikkivälineet voivat olla monikulttuurisempia, esimerkiksi nuken ihonväri tai vaatetus voi olla erilainen. Lasta saattaa myös rauhoittaa, jos on mahdollisuus kuunnella satuja lapsen omalla kielellä. (Kanninen & Sigfrids 2009: 33.)

3.8 Kun lapsi tai omahoitaja lopettaa tai vaihtaa ryhmää

Ongelmallisia tilanteita saattaa syntyä, kun lapsi vaihtaa uuteen ryhmään, mutta vanha omahoitaja on samassa talossa. Lapsen turva on vanhassa hoitajassa ja saattaakin kestää pitkään ennen kuin uudesta omahoitajasta tulee lapselle yhtä turvallinen hahmo. Tilannetta voi verrata päivähoidossa aloittamiseen. Parasta olisi, jos omahoitaja vaihtaisi ryhmää lapsen mukana. (Kanninen & Sigfrids 2009: 23–24.)

Joskus omahoitaja lopettaa esimerkiksi oman elämäntilanteensa vuoksi. Yllättäviä ja äkillisiä lopetuksia ja siirtoja täytyy pyrkiä välttämään ja lopettamisesta keskustellaan etukäteen lapsen ja vanhempien kanssa. Näin myös vanhempi pystyy valmistelevaan lasta tulevaan. Tärkeää on, ettei lapsi koe lopettamisen johtuvan hänestä itsestään. Uusi omahoitaja käy tutustumassa lapseen etukäteen viikkoa tai kahta ennen vaihtoa ja esimerkiksi hänen kuvansa voi laittaa näkyville. (Kanninen & Sigfrids 2009: 24.)

3.9 Ammatillinen kehittyminen

Kasvattaja tekee työtään omalla persoonallaan. Ammatillisuus voitaisiinkin määritellä oman persoonan mahdollisimman taitavana käyttämisenä. Olemme kaikki yksilöitä, mutta myös muutoksiin kykeneviä ja jatkuvasti kehittyviä. (Kiesiläinen 2001: 257–258, 261.)

Työntekijän oma elämäntarina, kasvatustuotot ja sisäistetyt kasvatuskäsitykset ovat mukana kaikessa kasvattajan vuorovaikutuksessa enemmän tai vähemmän tietoisesti. Kasvattajan on tärkeää ymmärtää oman toimintansa liittymäkohtia omaan ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kasvuhistoriaansa. (Kaskela & Kekkonen 2006: 27–28.)

Kasvatustyössä tehdään paljon yhteistyötä eri tahojen kanssa ja vuorovaikutus on kasvattajan tärkeä työväline. Työntekijän tehtävä on ottaa vastuu vuorovaikutuksen hoitamisesta huolimatta siitä, että kaikkien kanssa ei ole helppo tehdä yhteistyötä. Hänen on huolehdittava omasta osuudestaan riippumatta asiakkaan suhtautumisesta. (Kiesiläinen 2001: 254–256.)

Empaattisuus on keskeinen osa varhaiskasvattajan ammattitaitoa. Hankalaksi tilanne muuttuu, jos työntekijä menee liiaksi mukaan niihin prosesseihin, joita perhe tuo mukanaan yhteistyöhön, etenkin ongelmatilanteissa. Tällöin työntekijä puhuu, toimii ja reagoi enemmän tilanteen herättämien tunteiden kuin puheena olevan asia pohjalta. Tärkeää on, että kasvattaja on tietoinen, mitä tunteita hänessä herää, mikä tunteet herättää ja miten tunteet vaikuttavat kasvattajan tapaan tulkita ja toimia erilaisissa tilanteissa. (Kaskela & Kekkonen 2006: 29–30.)

Omasta kehityksestä voi puhua ”mielellisen läsnäolon” kautta. Mielellinen läsnäolo on kykyä olla tässä ja nyt ja keskittyä siihen, mitä on tekemässä. Mielellisen läsnäolon osa-alueet, huomiointiprosessit, tunteiden säätely, kyky itsetutkiskeluun ja reflektointiin ovat harjoiteltavia kykyjä. (Kanninen & Sigfrids 2009:49.)

4 PÄIVÄKOTI TYÖYHTEISÖNÄ

Toimiva työyhteisö on se voimavara, jonka avulla lapsille luodaan päiväkodista hyvä ympäristö kehittyä ja kasvaa. Hyvin toimivassa työyhteisössä työn tavoitteet ovat yhteisesti sovittuja. Työntekijöillä täytyy olla riittävästi yhteisiä keskusteluja ja yhteistä päätöksentekoa valittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Keskinen 1999: 7–8)

Myös työn vastualueet ja työroolit ovat selkeitä. Ilmapiiri on avoin, avulias, luottamuksellinen ja turvallinen. Tiedonkulku on tehokasta ja yksilöllisiä eroja pidetään voimavarana. Työstä annetaan rakentavaa palautetta ja kaikki voivat osallistua päätöksentekoon. Kritiikki on sallittua ja sitä käsitellään asiallisesti. Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja työtehtävät jaetaan tasaisesti työntekijöiden kesken. (Veikkola & Keskinen 1999: 45.)

Päiväkotityöyhteisössä sosiaalinen tuki on tärkeä voimavara. Se lisää viihtyvyyttä työssä ja ehkäisee stressiä. Sosiaalinen tuki on *henkistä tukea* eli auttamishalukkuutta, luottamuksellisuutta, empaattisuutta ja rohkaisua, *tietotukea* eli neuvoja, ehdotuksia, ohjeita ja arviointia, *arvostustukea* eli positiivista palautetta sekä *aineellista tukea* eli konkreettista auttamista. (Rautiainen & Keskinen 1999: 20, 22, 26.)

Kasvattaja tarvitsee omien tunteidensa jakamista ja tähän kasvatusyhteisö ja työkaverit voivat tarjota hyvän peilauspinnan. Työn reflektointi edellyttää turvallisuutta ja luottamuksellisuutta työyhteisössä. Oman työn vaikuttimien pohtiminen lisää ammatillista tietoisuutta ja se edesauttaa lasten hyvinvointia. (Kaskela & Kekkonen 2006: 31; Kiesiläinen 2001: 259.)

Työyhteisön heikko toimivuus luo monia stressitekijöitä. Stressaavassa tilanteessa ryhmän työteho ja työmotivaatio heikkenee, ilmapiiri kiristyy ja työntekijöiden keskinäinen tuki vähenee. Tällöin ryhmän huomio keskittyy keskeisiin tehtäviin, tiedonkäsittely vähenee, huomio keskittyy harvempiin vaihtoehtoihin ja päätöksenteko tapahtuu hätiköiden. (Veikkola & Keskinen 1999: 35, 39.)

Työyhteisön ja työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa töiden sujumiseen ja toimintaan lasten kanssa ja sitä kautta myös lasten hyvinvointiin. Työntekijän ollessa stressaantunut, hän kykenee huolehtimaan lasten perushoidosta, mutta hänellä ei välttämättä riitä energiaa kehityksen tukemiseen tai lämpimien ihmissuhteiden vaalimiseen. Työntekijöiden uupuminen johtaa hoidon laadun heikkenemiseen, lisääntyneeseen sairasteluun ja henkilökunnan vaihtumiseen. Uupuneen työntekijän asenteet hoidettavia kohtaan voivat muuttua etäisiksi, mekaanisiksi ja välinpitämättömiksi. Työntekijä ei pysty vastamaan lasten reaktioihin ja tarpeisiin sensitiivisesti. (Veikkola & Keskinen 1999: 32–33, 35; Keskinen 1999: 10.)

Johtajan merkitys on hyvin olennainen työyhteisön toimivuuden kannalta. Johtaja voi vaikuttaa työyhteisössä esiintyvän stressaantuneisuuden määrään juuri toimivuuteen vaikuttamalla. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi tavoitteiden, vastuualueiden ja työroolien selventäminen, yhteistyön ja tiedonkulun parantaminen sekä vaikutusvallan lisääminen omien työtehtävien suhteen. Johtajalla on tärkeä rooli myös rakentavassa erimielisyyden hallinnassa ja resurssien ja tuen antamisessa. (Veikkola & Keskinen 1999: 48–49; Tiensuu 2007: 50, 52.)

Johtajan tehtävänä on luoda avoin ilmapiiri, joka sallii myös epäonnistumiset. Hän toimii myös työntekijöiden ”omahoitajana”; turva-alustana, kun asiat sujuvat ja turvasatamana, kun on hätä. (Kanninen & Sigfrids 2009: 48.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA MENETELMÄT

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitä omahoitajuusmenetelmä edellyttää työntekijältä ja työyhteisöltä. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös tuoda esiin työntekijän työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä.

Tutkimusongelmat olivat:

1. Mitä omahoitajuus edellyttää työntekijältä
2. Mitä omahoitajuus edellyttää työyhteisöltä
3. Mikä motivoi ja auttaa työntekijää jaksamaan työssä

Keskeisiä käsitteitä tutkimuksessa ovat

Työntekijä = lastentarhanopettaja tai lastenhoitaja alle 3-vuotiaiden lasten päiväkotiryhmässä

Omahoitaja = työntekijä, joka pääasiallisesti vastaa oman pienryhmänsä lasten hoidosta ja päivittäisistä toiminnoista sekä kasvatuskumppanuudesta kodin ja päiväkodin välillä

Omahoitajuus = työskentelymalli, jossa tuetaan lapsen päivähoidon aloittamista, lapsen sosiaalista kehitystä, turvallisten kiintymyssuhteiden syntymistä sekä kasvatuskumppanuutta

Työyhteisö = päiväkotiryhmän oman tiimin työntekijät sekä koko päiväkodin kasvatushenkilöstö

Tutkimuksen kohteena oli kahden omahoitajuutta käyttävän päiväkodin alle 3-vuotiaiden ryhmien kasvatushenkilöstö eli neljä lastenhoitajaa ja kaksi lastentarhanopettajaa (yhteensä kuusi työntekijää). Työntekijöiden anonymiteetin suojaamiseksi sovittiin, että päiväkoteja, joissa he työskentelevät ei tutkimuksessa mainita. Tutkimuskohteena olevien työntekijöiden työkokemus päiväkodissa vaihteli neljästä kuukaudesta 35 vuoteen. Alle 3-vuotiaiden ryhmä valittiin tutkimuskohteeksi, koska alle 3-vuotiaille lapsille päivähoidon aloittaminen on usein ensimmäinen erokokemus vanhemmista, jolloin hoitohenkilöstön rooli lapsen turvallisuudentunteen luomisessa korostuu.

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen. Tutkimusmenetelminä olivat työntekijöiden vapaamuotoiset kirjoitelmat eli narratiivit ja haastattelut. Heikkisen (2010: 148) mukaan narratiivista aineistoa ovat esimerkiksi vapaat kirjalliset vastaukset, joissa tutkittavalle annetaan mahdollisuus kertoa käsityksensä asioista omin sanoin ja joissa ei välttämättä aseteta vaatimuksia juonellisten, eheiden kertomusten tuottamisesta. Tutkimuskohteena olevat työntekijät kirjoittivat vapaamuotoiset kirjoitelmat aiheesta omahoitajuuden vaikutus työntekijän ammatillisuuteen ja työyhteisöön. Näitä kirjoitelmia käytettiin osaltaan apuna haastattelua suunniteltaessa.

Tutkimuksen pääasiallisena tiedonkeruumenetelmänä oli teemahaastattelu. Haastattelussa tutkittava pystyy tuomaan esille omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan vapaasti ja heidän oma näkökulmansa saadaan esiin. Haastattelussa on myös mahdollisuus syventää saatavia tietoja, esittää lisäkysymyksiä ja pyytää perusteluja mielipiteille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007: 200.) Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa ja ne ovat samat jokaisessa haastattelussa, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa ja järjestystä. Haastattelijalla on tukilista käsiteltävistä asioista, mutta ei valmiita kysymyksiä. Teema-alueiden laajuus ja järjestys saattavat vaihdella haastattelusta toiseen. (Eskola & Suoranta 2008: 86.)

Haastattelujen analysoinnissa käytettiin kvalitatiivista sisällönanalyysia. Laadullisen aineiston käsittelyn keskeisimmät osat ovat analyysi ja synteesi. Analyysissa aineisto eritellään ja luokitellaan käsitteellisiksi osiksi. Teemahaastattelun aineiston luokittelussa voidaan käyttää apuna mm. tutkimusmenetelmää, jolloin haastattelun eri teemat muodostavat jo eri luokkia. Synteesivaiheessa luokiteltu aineisto uudelleen yhdistellään tulkinnaksi. (Hirsjärvi & Hurme 2000: 143–144, 149.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin syksyn 2010 aikana. Kahden päiväkodin alle 3-vuotiaiden ryhmien lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat (yhteensä kuusi henkilöä) kirjoittivat vapaamuotoiset kirjoitelmat aiheesta omahoitajuuden vaikutus työntekijän omaan ammatillisuuteen ja työyhteisöön (liite 3). Vapaamuotoisten kirjoitelmien ohjeistus työntekijöille oli hyvin avoin eikä siinä ollut tarkempia ohjeita tai kysymyksiä. Tästä johtuen kirjoitelmat olivat sisällöltään hyvin erilaisia ja useissa kirjoitelmissa kerrottiin omahoitajuudesta yleisellä tasolla. Kirjoitelmien pituuden työntekijät saivat määritellä itse ja niiden pituus vaihteli puolesta sivusta puoleentoista sivuun käsin kirjoitettua tekstiä.

Kirjoitelmien tekemiseen työntekijöillä oli aikaa kaksi viikkoa ja niitä palautettiin sovittuun aikaan mennessä takaisin viisi. Yksi kirjoitelma palautettiin haastattelun yhteydessä, mutta tästä ei ollut haittaa tutkimuksen toteuttamiselle, koska kirjoitelmassa ei tullut esiin uutta oleellista tietoa, joka olisi vaikuttanut tutkimuksen tekemiseen tai haastatteluaiheisiin. Työntekijät saivat palauttaa vapaamuotoiset kirjoitelmat suljetussa kirjekuoressa, joten kukaan muu kuin tutkimuksen tekijä ei voinut niitä lukea.

Kirjoitelmien palautuksen jälkeen suunniteltiin haastatteluteemat teorian ja kirjoitelmien pohjalta sekä tehtiin esihaastattelu eräälle Vaasan kaupungin päiväkodissa työskentelevälle lastentarhanopettajalle. Haastattelu kesti noin tunnin. Esihaastattelun jälkeen haastatteluteemoja vielä muokattiin ennen varsinaisten haastattelujen tekemistä. Haastatteluteemoiksi muodostuivat yhteistyö ja kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa; omahoitajan ja lapsen suhde; omahoitajuus ja työyhteisö sekä työntekijän oma jaksaminen (liite 4).

Haastattelut toteutettiin marraskuun 2010 kahdella viimeisellä viikolla. Yhteen haastatteluun varattiin aikaa tunti. Lyhin haastattelu oli kestoltaan noin 40 minuuttia ja pisin noin 1 tunti 25 minuuttia. Yhteensä haastattelut kestivät noin 5 tuntia 25 minuuttia. Haastatteluja tehtiin kolmena päivänä. Ensimmäisenä haastattelupäivänä tehtiin kolme haastattelua samassa päiväkodissa. Loput kolme

haastattelua toteutettiin kahtena eri päivänä. Haastattelupaikkana olivat päiväkodit ja niissä rauhalliset tilat, joissa haastattelija ja haastateltava olivat kahdestaan. Ajankohtana oli lasten päiväuniaika, jolloin työntekijöillä oli aikaa osallistua haastatteluun. Haastatteluissa käytiin läpi ennalta suunnitellut teemat, mutta kysymysten muoto ja järjestys vaihteli haastattelusta toiseen. Osa haastateltavista jatkoi itsenäisesti toiseen teemaan, jolloin haastattelua jatkettiin siitä ja myöhemmin palattiin edelliseen teemaan, jos aihetta siihen oli. Haastattelut nauhoitettiin sanelukoneella.

Haastattelujen jälkeen ne litteroitiin eli kirjoitettiin tekstimuotoon sanasta sanaan mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Litteroinnissa käytettiin erilaisia merkkejä kuvaamaan haastateltavien taukoja ja äänenpainoja, jotta luettaessa kirjoitettuja tekstejä muodostuisi tarkka kuva haastateltavan puheen sisällöstä. Litteroitua tekstiä tuli yhteensä 62 sivua.

Litteroidusta aineistosta alleviivattiin tutkimusongelmiin liittyvät asiat. Litteroitua tekstiä lukiessa kävi ilmi, että teemojen aiheita käsiteltiin eri muodossa myös muiden teema-alueiden kohdalla. Esimerkiksi pohtiessaan toimivan yhteistyön luomista vanhempien kanssa ja tässä yhteydessä puhuessaan kotikäynnistä haastateltava saattoi puhua myös suhteen luomisesta lapseen, joka oli eri teema-alueessa. Alleviivauksessa käytettiin eri värejä kuvaamaan eri teemoja, jolloin jokin haastattelun osa saattoi olla alleviivattuna useammalla värillä. Näin varmistettiin se, että kaikki oleelliset asiat tulisivat varmasti huomioiduksi tekstistä.

Litteroitua tekstiä lukiessa todettiin myös, että jotkin kysymykset olivat turhia tutkimusongelmien kannalta ja tässä vaiheessa ne rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle.

Alleviivatusta tekstistä poimittiin haastateltavien vastaukset haastattelurungon teemojen mukaisesti ja niistä muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia. Samankaltaiset ilmaukset yhdistettiin omiksi luokiksi. Näin muodostuneet luokat yhdistettiin alakategorioiksi kunkin teeman alle.

Seuraavassa esimerkki analyysistä teema-alueessa 'oma työssä jaksaminen'. Alkuperäinen haastateltavan ilmaus on kirjoitettu kusivoidulla tekstillä ja siitä pelkistetty ilmaus isoilla kirjaimilla.

"Lapset on kuitenkin ihania, hellusia ja näkee, ett ne kehittyy ja ne oppii asioita..."

→ LAPSET

"Perhe. Ja se, ett mä pystyn kun mä lähen tosta ovesta, niin mä pystyn nollaamaan..."

→ OMA PERHE; TYÖN JA VAPAA-AJAN EROTTAMINEN

"... ne omat lapset siellä kotona... ihanat työkaverit, joiden kanssa sitte keskustellaan näistä asioista..."

→ OMA PERHE; TUNTEIDEN PURKAMINEN TIIMISSÄ

"... koko perheen kans tehdään kaikkee... mä leivon ja teen käsitöitä..."

→ OMA PERHE; HARRASTUKSET

Tämän vaiheen jälkeen teeman pelkistettyjä ilmauksia edellisten lisäksi olivat mm. oman työn vaikutus lapsiin, lasten palaute, tiimin tuki, tiimin luottamuksellisuus jne. Samankaltaiset pelkistetyt ilmaukset koottiin yhteen omaksi luokakseen. Esimerkissä pelkistetty ilmaus on kirjoitettu isoilla kirjaimilla ja luokittelu normaalilla tekstillä:

LAPSET; OMAN TYÖN VAIKUTUS LAPSIIN; LASTEN PALAUTE

→ Hoidettavat lapset

TIIMIN TUKI; TIIMIN LUOTTAMUKSELLISUUS; TUNTEIDEN PURKAMINEN TIIMISSÄ

→ Oma tiimi

TYÖN JA VAPAA-AJAN EROTTAMINEN; HARRASTUKSET; OMA PERHE

→ Vapaa-aika

Syntyneet luokat yhdistettiin oman teema-alueensa alakategorioiksi ja näin ne muodostivat vastauksen haastattelurungon mukaisille teema-alueille.

Teema: Oma työssä jaksaminen

→ Hoidettavat lapset, oma tiimi, vapaa-aika

Näin toimittiin jokaisen haastatteluteeman kohdalla.

7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa käytetään usein käsitteitä reliaabelius ja validius. Reliaabelius tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta eli sitä, että kahdella eri tutkimuskerralla tai kahdella eri tutkimusmenetelmällä saadaan sama tulos tutkittaessa samaa henkilöä. Jos oletetaan, että ihmiselle on ominaista ajassa tapahtuva muutos ja ihmisen käyttäytyminen vaihtelee ajan ja paikan mukaan, ei tällainen reliaabeliuden käsite voi kuvata haastattelututkimuksen luotettavuutta. Toinen reliaabeliuden määritelmä määrittää tuloksen reliaabeliksi, jos kaksi arvioitsijaa päätyy samaan tulokseen. Jokainen yksilö tekee kohteesta kuitenkin oman tulkintansa omien kokemustensa perusteella, joten on epätodennäköistä, että kaksi tulkitsijaa ymmärtäisi kolmannen henkilön eli haastateltavan sanoman täysin samalla tavalla. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa lähimmäksi reliaabeliuden käsitettä päästään tarkastelemalla tutkimuksen laatua ja tällöin reliaabelius koskee enemmänkin tutkijan toimintaa kuin saatuja vastauksia (Hirsjärvi & Hurme 2000: 185–186, 189).

Tutkimuksen luotettavuutta on pyritty lisäämään selostamalla tarkasti tutkimuksen toteuttamisvaihe ja analysointivaiheesta on koottu esimerkki haastatteluaineiston pelkistämisestä ja luokittelusta. Tutkimustuloksia käsittelevässä luvussa on käytetty suoria lainauksia haastatteluaineistosta, jotta lukijalle muodostuisi todellinen kuva haastateltujen työntekijöiden puheesta. On myös todennäköistä, että jos joku muu henkilö olisi tutustunut haastattelumateriaaliin, hän olisi päätenyt samankaltaisiin tuloksiin.

Validius tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käsite validius on kuitenkin epäselvä. Jokainen yksilö luo oman käsityksensä todellisuudesta, minkä vuoksi emme voi koskaan olla täysin varmoja toisten käsityksistä. (Hirsjärvi ym. 2007: 200–201; Hirsjärvi & Remes 2000: 18.) Ennen tutkimuksen toteutusta käytettiin paljon aikaa teoriaan perehtymiseen, jotta saataisi mahdollisimman hyvä ja oikea käsitys omahoitajuudesta. Kaikki haastatellut työntekijät käyttävät omahoitajuutta työmenetelmänä, joten voidaan olettaa, että haastateltavat ovat ymmärtäneet

termit hyvin pitkälti samalla tavalla. Raportoinnissa esiintuodut asiat on pyritty käsittelemään rehellisesti ja objektiivisesti.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa validius voidaan todeta myös triangulaatiolla, jossa yhdellä menetelmällä saatuja tietoja vertaillaan muista lähteistä saatuihin tietoihin (Hirsjärvi & Hurme 2000: 189). Tutkimustulokset vastaavat hyvin omahoitajuudesta kirjoitettuun kirjallisuuteen. Omahoitajuudesta työntekijän näkökulmasta on tehty myös useita tutkimuksia, joiden tulokset ovat hyvin samansuuntaisia kuin tässä tutkimuksessa saadut tulokset.

Validius voidaan todentaa myös osoittamalla vastaavuus tutkittavien tulkintojen ja tutkijan tulkintojen välillä. Tätä voidaan nimittää uskottavuuden määrittämiseksi ja se tarkoittaa sitä, että haastateltavat saavat tutustua tutkijan tulkintoihin. (Hirsjärvi & Hurme 2000: 189.) Haastattelutulosten analysoinnin ja aukikirjoittamisen jälkeen haastatellut työntekijät lukivat tutkimustulokset. Osalta heistä tuli joitakin kommentteja, jotka otettiin huomioon tulosten lopullisesta versiosta kirjoitettaessa.

Ennen haastattelujen tekemistä laatua voidaan tavoitella tekemällä hyvä haastattelurunko (Hirsjärvi & Hurme 2000: 184). Tutkimuksen haastattelurunko muotoutui teorian, työntekijöiden kirjoitelmien ja esihaastattelun pohjalta. Esihaastatteluja tehtiin vain yksi, mutta niitä olisi ollut hyvä tehdä enemmän, jotta haastattelurunko olisi muotoutunut tarkemmaksi. Haastatteluissa tuli esille jonkin verran myös tutkimusongelmien kannalta epäoleellisia asioita, jotka analyysivaiheessa rajattiin tutkimuksen ulkopuolelle. Haastatteluista saadut tulokset vastaavat kuitenkin hyvin tutkimusongelmiin.

Haastatteluvaiheen aikana laatua voidaan parantaa huolehtimalla teknisen välineistön toimivuudesta (Hirsjärvi & Hurme 2000: 184). Haastattelut nauhoitettiin sanelukoneella. Kuunnellessa nauhoituksia äänentoisto oli hyvä ja haastateltavien puhe oli selkeää, vaikka haastateltava olisi puhunut hiljaisellakin äänellä.

Haastattelut litteroitiin niin pian kuin mahdollista. Haastattelut olivat pitkiä ja nauhoituksessa joutui palaamaan useasti taaksepäin, jotta puhtaaksikirjoitus olisi

sanasta sanaan haastattelun mukainen. Yhden haastattelun litterointiin kului aikaa 7–10 tuntia riippuen haastattelun pituudesta, joten litterointi kesti useampia työpäiviä. Haastateltavien pitämien taukojen ja äänenpainojen merkitsemiseen käytettiin erilaisia merkkejä, jotta kirjoitettu teksti vastaisi mahdollisimman hyvin haastateltavien puhetta ja tekstistä saataisi mahdollisimman luotettava kuva haastattelun puheesta.

Haastateltuja työntekijöitä oli tutkimuksessa kuusi. Otos on melko pieni, mutta kaikki haastateltavat toivat esiin samansuuntaisia asioita riippumatta työkokemuksen pituudesta. Suurempi otos ei näin ollen olisi välttämättä tuonut esiin uusia näkökantoja. Otoksen pienuuden takia ei myöskään nähty oleelliseksi tuoda esiin sitä, kuinka moni haastateltava oli sanonut jonkin tietyn asian.

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden anonymiteetti on varmennettu sillä, että tutkimuksessa ei mainita nimeltä niitä päiväkoteja, joissa he työskentelevät. Myös tulokset on esitetty niin, että yksittäisiä vastauksia pysty erottamaan. Kaikki tutkimuksessa saatu materiaali hävitettiin tutkimuksen valmistuttua.

8 TULOKSET

Tässä osiossa käsitellään haastattelujen perusteella saatuja tuloksia omahoitajuusmenetelmän vaatimuksista työntekijän ammatillisuuteen ja työyhteisöön sekä työntekijöiden työssä jaksamiseen. Osiossa on suoria lainauksia haastatteluista ja ne on erotettu muusta tekstistä sientämällä ja heittomerkeillä. Sitaattien sisällä olevat kolme pistettä kuvaavat sitä, että haastateltava on välillä puhunut asioita, jotka eivät ole oleellisia tutkimustuloksen kannalta. Sulkumerkkien sisällä oleva teksti on tutkijan kirjoittama selvennys lukijalle.

8.1 Yhteistyö ja kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa

Haastateltujen mukaan hyvän yhteistyösuhteen luominen vanhempiin edellyttää työntekijältä vanhempien kunnioittamista ja sitä, että vanhempia kuunnellaan ja ollaan aidosti läsnä. Työntekijän tulee olla aktiivinen ja kiinnostunut lapsesta ja perheestä, mutta samalla hänen täytyy antaa tilaa vanhemmalle itse kertoa lapsestaan ja perheestään. Työntekijän tulee ottaa huomioon vanhempien näkemyksiä ja toiveita päivähoidon suhteen. Työntekijän tulisi viestiä vanhemmalle, että hoitaja on vanhempia varten ja häneltä voi kysellä ja tarvittaessa pyytää neuvoa. Hyvän yhteistyön luomisessa myös henkilökemialla koettiin olevan merkitystä. Keskusteluissa vanhempien kanssa asiat pyörivät enimmäkseen perheen ja lapsen asioiden ympärillä, mutta luontevan yhteistyösuhteen luomisessa haastateltavat kokivat tärkeäksi myös muista asioista puhumisen ja sen, että kertoo hieman itsestäänkin vanhemmille. Ammatillista roolia ei saa kuitenkaan unohtaa.

”... kyllä mä luulen ett se on sellasta kemiakysymystäkin, että jonkun kanssa niinku menee heti yksiin ja jonkun kanssa joutuu tekemään sitä työtä enemmän...”

”... pohjatyö tehdään semmosella pienellä small talkilla, että niinku puhutaan niitä näitä ja aika paljon se liikkuu sit niinku perheen asioiden ympärillä, mutta myös sitte muuta jutellaan...”

”... että se suhde olis sellanen luonteva, niin siitä se lähtee. Ei voi puhua niinku kauheen virallisesti. Että se olis tuttavallinen suhde,

muttei kuitenkaan niin, että unohdetaan ammatillisuus, että se kuitenkin siellä pitää olla taustalla koko ajan...”

Haastatellut työntekijät kokivat kotikäynnin tärkeäksi yhteistyösuhteen luomisessa vanhempien kanssa. Vanhemmat ovat avoimempia tutussa kotiympäristössään ja tutustuminen vanhempaan ja lapseen sujuu helpommin. Kotikäynnillä oppii ymmärtämään paremmin perheen taustoja ja tapoja sekä lapsen ja vanhemman suhdetta ja käyttäytymismalleja. Kotikäynnillä työntekijän tulee olla oma itsensä, aidosti läsnä ja hänen tulee kuunnella ja antaa tilaa vanhemmalle kertoa omia näkemyksiään lapsesta ja toiveitaan päivähoidon suhteen.

”... Eihän me voitais tietää, kun ne tuosta ovelta tuo ne lapset. Ett jotenki enemmän pääsee siihen perheeseen sisälle. Ymmärtää paremmin.”

”... ett sä saat sen yhteyden niihin vanhempiin, niin se vaatii sinulta myös. Ett ei se tuu vaa näin ’no niin mä tulin tästä ja okei kaikki pelaa’, vaan sä paat oman itsesi likoon siinä, ett oot oma itsesi, oot aito, kuuntelet vanhempia ja oot niinku sillä lailla... sataprosenttisesti läsnä...”

”... tavallaan sä pääsit sinne sen perheen omalle alueelle, ett tavallaan sä menit sinne vähä niinku nöyrin mielin hattu kourassa, että mitä täältä tulee...”

Työntekijän näkökulmasta pehmeä lasku on myös merkityksellinen, koska siinä näkee lapsen käyttäytymistä sekä vanhemman ja lapsen suhdetta käytännön tilanteissa. Pehmeän laskun aikana vanhemmilla on enemmän aikaa kertoa lapsesta myös sellaisia asioita, joita ei yhden keskustelun puitteissa ehtisi tai tulisi kerrottua. Samalla myös vanhempi näkee, kuinka päiväkodissa toimitaan ja se lisää vanhempien luottamusta hoitajiin. Pehmeä lasku edellyttää työntekijältä aikaa ja läsnäoloa sekä kykyä kuunnella ja havainnoida lapsen ja vanhempien toimintaa.

”... mä oon kokenu nää pehmeet laskut ja kotikäynnit, niin ne on hirveen tärkeitä... ett ne (vanhemmat) kerkee kertoa meille niistä omista lapsistaan tarpeeksi siinä käytännössä. ... ja mä uskon, ett sekin auttaa siihen kasvatuskumppanuuteen, kun vanhemmat on täällä meidän kanssa. Ne näkee, miten me toimitaan, niin se varmasti tulee se luottamus myös siihen meidän tekemiseen... ett nyt mä

(vanhempi) tiedän, miten ne (hoitajat) toimii mun omankin lapsen kanssa.”

Avoimuus ja rehellisyys vuorovaikutuksessa vanhempien kanssa on oleellista hyvän ja luottamuksellisen yhteistyön saavuttamiseksi. Päivittäisistä tapahtumista, niin hyvistä kuin huonoistakin, kerrotaan vanhemmille. Työntekijältä vaaditaan herkkyyttä vanhempien kohtaamisessa, erityisesti vaikeiden asioiden puheeksi ottamisessa. Vanhempien reaktiot saattavat olla hyvin erilaisia, jotkut saattavat suuttua, toiset taas saattavat olla helpottuneita. Työntekijän on osattava suhtautua vanhempien erilaisiin reagointitapoihin ammatillisesti eikä ottaa niitä henkilökohtaisesti. Neuvoja täytyy jakaa tietyllä varovaisuudella ja tapa, miten asiat esitetään, koetaan hyvin tärkeäksi. Yhdessä vanhemman kanssa mietitään ratkaisuja ongelmakohdissa, mutta työntekijän täytyy myös huomata, milloin on aika perääntyä ja antaa vanhemmalle aikaa itse työstää asioita.

”... ihmiset on eri persoonia, niin niillekin pitää aina olla se, että kenelle voi sanoo mitä ja miten nyt sanotaan asiat. Totta kai kaikille pitää kertoa, mutta ei kaikille voi puhua samasta asiasta samalla lailla...”

”... vaikka vanhemmat tietää, että nyt tässä (lapsessa) on jotakin, niin sitten kun se sanotaan ääneen, niin se saattaa olla, että se on niinku raskas ottaa vastaan ja se vastareaktio ei oo tarkotettu mulle, vaan siitä asiasta ja siitä hädästä ja ahdistuksesta, niin siinä saattaa tulla sellanen hetkellinen konfliktitilanne, että tavallaan se niinku leimautuu, että sä oot se paha ihminen, kun sä nyt tämän pahan asian sanoit...”

”... saattaa olla, että tulee sellanen tilanne, että ne (vanhemmat) on ehdottomasti sitä mieltä, että näin toimitaan ja sitte ku itte on saanu harjotella kymmenillä lapsilla ja tietää, että ei se oikein toimi. Mut sitte pitää vaan niinku tavallaan itte ottaa askel taaksepäin ja antaa aikaa. Että tavallaan se hoksaaminen tulee heiltä itteiltään... pitäis olla niin sellanen, niin tota herkkä, että osaa ittekin aistia, nyt on parempi vähän perääntyä...”

Haasteellista yhteistyön luomisessa koettiin olevan henkilökemioiden erilaisuus. Työntekijän tulee kuitenkin suhtautua kaikkiin vanhempiin ammatillisesti erilaisista persoonista huolimatta. Yhteistyö koetaan haasteelliseksi myös silloin, jos vanhemmalla on omia ongelmia, esimerkiksi mielenterveysongelmia. Tällöin vanhempi ei ehkä kykene tai ole halukas yhteistyöhön. Haastaviksi koetaan myös

tilanteet, jolloin monia lapsia tuodaan hoitoon tai haetaan hoidosta yhtä aikaa eikä työntekijä ehdi huomioida kaikkia vanhempia ja keskustella heidän kanssaan. Ongelmia saattaa syntyä myös, jos vanhemmat takertuvat hoitajaan tai jos ystävyys ja ammatillisuus sekoittuvat. Joidenkin vanhempien kanssa työntekijällä saattaa olla ystävyyssuhde jo ennen hoitosuhteen alkamista, mutta siitä huolimatta työntekijän on pystyttävä säilyttämään työssään ammatillinen suhtautuminen vanhempaan. Vanhempien ja työntekijöiden erilaisten kasvatuskäytösten yhteensovittaminen on myös haasteellista työntekijöille, jos perheessä tavat ja säännöt ovat hyvin erilaisia kuin päiväkodissa. Tällöin työntekijän on pyrittävä löytämään kaikkia osapuolia tyydyttävä toimintatapa.

”No sä joudut tutustuu kaikkiin vanhempiin, ett ehkä kaikkien kans ei tuu toimeen niin hyvin... mutt sitte taas pitää aina ajatella, ett sä oot täällä ammattilaisena ja hoitajana, että mun pitää tulla kaikkien kanssa jollain lailla toimeen...”

”... se voi mennä semmoseks, ett ne (vanhemmat) voi ruvata soittlemaan kotiovelle... mulla ei oo ollu, mutt kyllä täällä talossa on ollu, ett toiset vanhemmat oikeen takertuu...”

”... Kyllä mä koen, ett joidenki vanhempien kanssa mä oon ystäväkin, mut se ei saa syrjäyttää ammatillisuutta... tosi tärkeä pitää se sellanen ammatillinen rooli kuitenkin... mulla on ollu ystävä vanhempana ja mä oon ollu sen lapsen omahoitaja, mut silti niinku mä ittekin ajattelin joskus kun meill oli keskustelu, ett mähän oon ihan eri ihminen niinku tässä tilanteessa, ett nyt puhutaan näitä ammattiasioita ihan tavallaan eri tasolla, ett nyt me puhutaan lapsesta kasvatuksellisesta näkökulmasta, ku sitte taas voidaan puhua ystävänä eri asioista...”

Pehmeä lasku koetaan myös haasteelliseksi, jos useampi perhe on tutustumassa yhtä aikaa. Pehmeä lasku vaatii myös omahoitajan huomion, jolloin muut työntekijät joutuvat huolehtimaan muusta ryhmästä. Lisäksi työntekijöille saattaa muodostua haasteeksi saada vanhemmat sitoutumaan pehmeään laskuun.

”... Onhan se oma haasteensa, kun ylimääräinen aikuinen on siellä ryhmässä, että esimerkiks yks hoitaja on siinä kiinni vähän neuvomassa ja juttelemassa...”

Maahanmuuttajaperheiden kanssa yhteistyö koetaan hankalammaksi yhteisen kielen puuttumisen takia. Kotikäynnillä ja kasvatustilaisuuksissa käytetään

tulkkia, mutta suhde ei välttämättä muodostu kaikkien vanhempien kanssa yhtä tiiviiksi kuin suomea puhuvien vanhempien kanssa, koska eri kieltä puhuvien kanssa ei voi käyttää ns. small talkia suhteen rakentamisessa. Myös väärinymmärryksiä tapahtuu helposti sekä vanhempien että työntekijöiden puolelta. Ymmärtämisen helpottamiseksi haastateltavat kertoivat tulkin lisäksi käyttävänsä kuvia, piirroksia, näyttelemistä ja hymiömerkkejä kertoakseen päivänkulusta ja kuvaamaan päivän sujumista. Myös puhelintulkkausta käytetään.

”... vaikeempi se yhteistyö on kuitenkin, kun ei oo yhteistä kieltä... me ei kohdata, me ei ymmärretä toisiamme välttämättä tai joku ymmärtää väärin.”

”... siinä on se kielikysymyskin, ett vaikee ehkä hoitaa niitä päivittäisiä asioita vanhemman kanssa, että siinä ei varmaan saa ihan samanlaista semmosta suhdetta kehittymään, kun niinku suomea puhuvien kanssa...”

Kasvatuskumppanuuden koetaan toteutuvan paremmin omahoitajuuskäytännössä kuin ennen omahoitajuutta. Kun sama hoitaja käy kasvatuskeskustelut omien lastensa vanhempien kanssa, ne luovat jatkumon lapsen kasvatukselle. Tiiviin yhteistyön, kotikäynnin ja pehmeän laskun kautta omahoitaja pääsee syvällisempiin keskusteluihin vanhempien kanssa, hän oppii tuntemaan perheitä paremmin ja tietää enemmän, mitä perheessä tapahtuu. Tämä auttaa työntekijöitä ymmärtämään paremmin myös lasten käyttäytymistä ja lasta osataan tukea oikealla tavalla hoitopäivän aikana. Hyvän ja toimivan yhteistyösuhteen kautta myös lapsi kokee hoitajan turvalliseksi ja sopeutuminen päiväkotiin on helpompaa.

”... vanhempien kans tulee ehkä puhuttua ... enemmän niinku ehkä jonkun toisen hoitajan vanhempien kans, ett mennään ehkä vähä niinku syvällisempiin ja ehkä sinne enemmän ... sinne perheen niinku omien asioittenki sisälle.”

”... että mulla sujuu hyvin vanhempien kanssa tai se yhteys on hyvä ja mä huomaisin, ett tää lapsi jotenki käyttäytyy eri tavalla, niin mä pystyn niinku vanhempien kans keskustelemaan, ett onko jotaki sattunu tai minkälainen viikonloppu teil on ollu... jos yhteys vanhempiin ei toimi, niin siellä saattaa olla vaikka avioero-prosessi meneillään tai jotain mistä me ei tiedetä, joka varmasti näkyy lapsissa ja aattelee, ett miks tämä nyt kiukuttelee, ett onks se vaan

jääräpäisyyttään... mutta jos mä tiedän, mä ehkä annan syyliä enemmän ja toimin ihan toisella tavalla...”

8.2 Omahoitaja ja lapsi

Toisessa tutkimuskohteena olleista päiväkodeista sama tiimi on toiminut kolme vuotta yhdessä. Lapsen omahoitaja pysyy samana koko sen ajan, kun omahoitaja ja lapsi ovat samassa ryhmässä. Uudet lapset on jaettu omahoitajille tiimissä yhdessä sopien niin, että yhdellä hoitajalla on eri-ikäisiä lapsia. Näin esimerkiksi ruokailutilanteessa kaikki hoitajan lapset eivät ole syötettäviä ja hoitaja ehtii itsekin syödä. Lisäksi enemmän huomiota tarvitsevat lapset, kuten erityislapset ja maahanmuuttajat on pyritty jakamaan eri hoitajille.

Toisessa päiväkodissa pienten ryhmässä aloitti elokuussa kaksi uutta työntekijää. Ennestään ryhmässä työskennellyt hoitaja piti omat lapsensa ja muut lapset on jaettu hoitajien kesken siten, että yhdellä hoitajalla on eri-ikäisiä lapsia.

Kotikäynti koettiin merkitykselliseksi työntekijän luodessa suhdetta lapseen ja lapsen päiväkotiin sopeutumisen helpottamisessa. Kotikäynnillä työntekijän on tärkeää huomioida lapsi ja tutustua häneen sekä havainnoida lapsen käyttäytymistä ja perheen toimintatapoja. Myös se, että lapsi näkee vanhempien hyväksyvän ja luottavan hoitajaan, auttaa lasta kokemaan hoitajan turvalliseksi aikuiseksi. Päiväkotiin tullessaan hoitaja on jo tuttu lapselle ja lapsen on helpompi jäädä hoitoon. Kotikäynnin jälkeen työntekijän on helpompi puhua lapsen kanssa lapselle tutuista asioista ja näin lisätä lapsen turvallisuuden tunnetta päiväkodissa.

”... on helpompi niinku puhua lasten kans niistä asioista, ku sä vähä tiedät mistä sä puhut. Yleensähan sä yrität puhua lapselle sitä, mikä on lähellä niitä, niitten kodista ja tämmösestä...”

”No aluks mä kuulin näistä kotikäynneistä, mä ajattelin ett voi ei, ett mitä järkee... muuta sit ku sinne meni, niin sitte, tai niinku jälkeenpäin itseasiassa tajus sen, että mikä siinä oli se pointti. Ett kuiteski ku sitte lapsi tuli mun luo, se kuiteski etti sen turvallisen tutuimman aikuisen ...”

Pehmeä lasku koettiin myös hyväksi toimintamenetelmäksi. Pehmeän laskun aikana työntekijällä on enemmän aikaa tutustua lapseen ennen hoidon alkamista ja tämän johdosta hän osaa jo heti päivähoidon alkaessa vastata paremmin lapsen

tarpeisiin. Hoitajan työtä helpottaa myös se, että lapsen jäädessä yksin päiväkotiin omahoitaja on tullut jo tutuksi ja turvalliseksi, joten lapsen on helpompi jäädä hoitoon ja eroitkut vähenevät.

”... ennen pienten puolella varsinkin, kun oli joku uus lapsi, niin eihän se paljon käynyt tutustumassa, no nehän huusi, huutaahan ne nytkin, mutt ehkä vähemmän kun on tää omahoitaja ja ne käy useemmin (tutustumassa)...”

”... ne ensimmäiset tutustumispäivät, ni oltiin niinku yhdessä lapsen ja vanhempien kanssa ja leikittiin ja touhuttiin ja sitten kun lapsi jäi yksin, niin olin... mukana niissä päivän tärkeissä asioissa, ruokailussa ja nukuttamisessa. Niin kyllä se lapselle varmaan antaa sen turvallisuuden, kun on se tuttu tati siinä paikalla.”

Lapsen turvallisuuden tunteen lisäämiseksi työntekijän täytyy olla aidosti läsnä, osata vastata lapsen tarpeisiin ja tarjota riittävästi syliä. Aidon kehun ja itsetunnon vahvistamisen kautta voi viestiä lapselle, että hän on hyväksytty ja lapsen on turvallista olla päiväkodissa. Myös selkeät rutiinit ja rajojen asettaminen tuovat lapselle turvallisuutta.

”... ku sä viestit lapselle sanallisesti, että oot hyvä ja ihana niin kyllä sillä saa niin paljon enemmän aikaan kun sillä, että koko ajan kieltää... positiivisella kannustuksella ja asenteella, sillä mä yritän saada lapselle viestitettyä sitä, että on hyväksytty ja on turvallinen olo täällä, mutta sitte myös tarvittaessa laittaa niitä rajojaki...”

Maahanmuuttajalasten kanssa ongelmaksi koettiin se, että ei ole yhteistä kieltä. Tällöin pehmeän lasku koettiin merkittäväksi lapsen sopeutumisen kannalta. Lapsen luottamusta hoitajaan pystytään siirtämään vanhemman kautta; kun lapsi huomaa, että vanhempi luottaa hoitajaan, lapsikin tuntee voivansa luottaa ja kokee olonsa turvallisemmaksi. Kuvakortteja käytetään päivänselityksen hahmottamiseksi ja lasta pidetään mahdollisimman paljon sylissä tarpeen vaatiessa. Vanhempia voi pyytää kirjoittamaan lapsen omalla kielellä muutamia sanoja, jotka lapsi ymmärtää ja joilla häntä voi lohduttaa.

”... kyllä äiti tulee, tätähän me hoetaan niille pienille, niin kyllä se menee perille sinne itkun läpi, mutta maahanmuuttaja ei ymmärrä niitä sanoja...”

”... mulla on tukena sitt ne kuvakortit ja sitt mä aina haluan, että tuota äiti tai isä kirjottaa minulle selkeästi, että mikä on... esimerkiksi ’vesi’, että mä tiedän, mä osaan joitakin sanoja ja sitt että ’äiti tulee hakemaan’, koska se on hyvin tärkeä pienelle, että kun sillä on turvaton olo, meillä ei oo mitään kieltä pienen lapsen kanssa...”

Työntekijän sitoutuneisuus omahoitajuuteen ja työhön on tärkeää. Haastateltavat pitivät kuitenkin tärkeänä sitä, että pienryhmiä ei muodosteta pelkästään omahoitajuuden mukaan niin, että omahoitaja olisi aina omien lasten kanssa. Omahoitajan merkitys korostuu erityisesti lapsen aloittaessa päivähoiton, mutta kaikkien työntekijöiden täytyy pystyä hoitamaan kaikki lapsia ja lapsen on tärkeää kokea kaikki ryhmän työntekijät turvallisiksi aikuisiksi. Näin ryhmä toimii paremmin ja lapsi voi kokea olonsa turvallisiksi myös sellaisina päivinä, kun omahoitaja on poissa.

”... mun mielestä pitää olla järki käteen kuitenkin, kun on se omahoitaja, että sitä ei saa viedä niinku liian pitkälle, esimerkiks että mä vaan hoitaisin ne mun omat koko ajan... sillen kun lapset on tutumpia esimerkiks, että siinä ei oo mitään järkeä, että jos kaks mun lapsista on jo syöny, ni kuitenkin mä voin ehkä siirtyä jo vessaan ja ruveta vessattamaan ne ja jonkun muun ja joku muu hoitaa sitten ne (jotka on vielä syömässä)... Sitten kun kaikki tulee tutuks, että kaikki kuitenkin hoitaa, että kun ainahan se omahoitajakin voi olla sairas...”

”... jos mennään siihen, että jaetaan ryhmät aina sen omahoitajuuden mukaan, niin sillenhan siinä varmasti tulee niitä ongelmia... kyllä pitää niinku sekottaa niitä (lapsia), että opitaan tuntemaan muita lapsia ja myöskin se, että pakosti joudutaan tapaamaan niitä muita vanhempiakin... Omahoitaja on tärkeä siinä hoidon alottamisessa ja näis kaikis keskusteluissa ja tämmösissä... mikä mun mielestä tuolla pienillä on hirveen hyvä, että omahoitaja on siellä nukuttamistilanteessa... mutta että sen arjen muussa toiminnassa niin mun mielestä kaikkien pitäis olla niinku siellä samanarvosia hoitajia kuitenkin, kaikilla saman arvosia kaikki lapset keskenään...”

Pienemmässä ryhmässä lapsi tulee paremmin nähdyksi ja kuulluksi ja pienryhmätoiminnalla pystytään ehkäisemään levottomia tilanteita. Siirtymätilanteet, esimerkiksi wc-käynnit ja ulosmeno tapahtuvat aina pienryhmissä, jotta tilanteet sujuisivat hyvin ja pysyisivät rauhallisina. Leikkitilanteissa ryhmät muotoutuvat lapsilähtöisesti eli lasten omien

kiinnostusten ja tarpeiden perusteella. Toiminta suunnitellaan lapsen ikätason ja osaamistason mukaiseksi. Lapsen tunteminen auttaa työntekijää vaatimaan lapselta hänen kehitystasolleen sopivia asioita. Ryhmät muotoutuvat myös toiminnasta riippuen, esimerkiksi askartelutuokioissa lapsia saattaa olla kerrallaan 1-2, koska pienet lapset tarvitsevat paljon ohjausta. Lapsen persoona vaikuttaa myös työntekijän toimintamalliin eli hoitaja muuttaa omaa toimintaansa sen mukaan, mikä on parasta lapselle ja mikä toimintamalli toimii parhaiten kunkin lapsen kohdalla. Ryhmät sovitaan joko etukäteen tiimin viikkopalaverissa, mutta ryhmiä voidaan sopia myös päivän kuluessa tilanteen mukaan riippuen paikalla olevien aikuisten määrästä ja siitä, ketä lapsia on kulloinkin paikalla.

”... saattaa olla sama toiminta, mut sitäki toteutetaan eri tavalla. 1-vuotiaat tekee oman ikätason mukaisesti, eikä tarvii olla edes se ikä vaan se, että millä tavalla ne osaa...”

”... kuunnellen niitä vanhempia, mitä on käyny sen kotikäynnin keskustelun ja kaavakkeen pohjalta ja sit nää vasu-keskustelut, ett totta kai jokainen otetaan yksilönä vastaan sillä lailla, ett mitä toiveita on. Vanhempien toiveiden mukaan totta kai, koska ne on pieniä lapsia vielä...”

”... sen lapsen persoonallisuus otetaan sillä tavalla huomioon, ett sä niinku peilaat, ett mikä tämän lapsen kohdalla toimii ja mikä ei... mutta sekin on pitäny niinku opetella ensin, miten mikäkin lapsi toimii...”

Jatkuvaa läsnä olemista ei koettu erityisen haasteelliseksi normaaleissa leikki-tilanteissa. Hankalia tilanteita saattaa kuitenkin syntyä, jos yhdellä hoitajalla on useita lapsia yhtä aikaa jossain tilanteessa tai jos jonkun lapsen on vaikea sopeutua ja hän itkee paljon. Haastavat lapset vaativat paljon hoitajan aikaa ja ongelmaksi saattaa muodostua se, miten saada riittävästi aikaa myös hiljaisemmille lapsille. Lisäksi muille töille, esimerkiksi suunnittelulle tai kirjallisille töille koettiin jäävän liian vähän aikaa.

”... tuntuu, että lisääntyy koko ajan semmoset paperityöt ja dokumentointi ja kaikki sellanen, mutt se aika tehdä sitä vähenee koko ajan, kun oot kiinteesti ryhmässä. Se on ehkä sellanen oravanpyörä... en halua luopua pienryhmätoiminnasta, mut nuokin pitäs tehdä...”

”... jos siinä oottaa monta (lasta) yhtä aikaa tai sanotaan, että se lapsi on semmonen, että sen on hirveen vaikea sopeutua, että itkis tosi paljon, niin sillonhan se varmasti olis haastavaa...”

Tutkimukseen osallistuneissa päiväkodeissa alle 3-vuotiaiden ryhmät eivät olleet haastatteluhetkellä täysiä. Toisessa ryhmässä oli kahdeksan ja toisessa yhdeksän lasta. Haastateltavat eivät kokeneet omahoitajuuden vaikuttaneen siihen, että omat hoidettavat tulisivat erityisesti läheisemmiksi kuin ryhmän muut lapset vaan kaikkiin ryhmän lapsiin muodostui lämmin suhde. Kaikki hoitajat hoitavat kaikkia lapsia ja kaikki lapset ovat yhtä tärkeitä. Kotikäynnillä ja vanhempien kanssa käydyissä keskusteluissa saatu tieto lapsesta jaetaan kaikkien ryhmän hoitajien kesken, joten kaikki pystyvät hoitamaan lapsia yksilöllisesti ja vanhempien toiveet huomioiden. Kuitenkin haastatteluissa tuli esille, että jos lapsi on omahoitajalla useampia vuosia, muodostuu suhde hyvin läheiseksi ja lapsen siirtyminen toiseen ryhmään saattaa tuntua vaikealta. Toisaalta myös jonkun lapsen kanssa suhde voi tulla läheisemmäksi, vaikka lapsi ei olisikaan oma hoidettava. Lapsen ja omahoitajan suhteen läheisyyden merkitys koettiin tärkeämmäksi juuri lapsen näkökulmasta; lapselle läheinen ja turvallinen aikuinen on tärkeä.

”... jotkut perheet tulee hirveen läheisiksi, kun saattaa olla, että jos meneeki samassa syklissä tavallaan sen lapsen kanssa, että sä pääsetki menee monta vuotta...”

”... ehkä sillä lailla voi olla erilainen (suhde omaan hoidettavaan), että kun sä oot niitten tiettyjen lasten kans vähän enemmän kuitenkin ollu, niin ehkä ne omat lapset lähestyy sua niinku sanotaan, että toisella lailla... mutt ei se niinku mun mielestä mun omaan suhtautumiseen vaikuta, että kaikki lapset on yhtä tärkeitä ja yhtä ihania... ei välttämättä se suhde siihen lapseen oo sen erilaisempi kuin johonkin toiseen lapseen...”

Lapsen tunteiden säätely vaatii työntekijältä herkkyyttä osata lukea lasta sekä aikaa ja mahdollisuutta olla aidosti läsnä. Tiimin toimivuus on tällaisissa tilanteissa tärkeää. Hoitajan täytyy voida luottaa siihen, että tiimikaverit hoitavat muut lapset sillä aikaa, kun hänen huomiotaan vaaditaan toisaalla. Voimakkaat negatiiviset tunteet saattavat aiheuttaa myös työntekijässä turhautumista, varsinkin jos kyseessä on jatkuvasti sama lapsi. Hoitajan täytyy pysyä tilanteessa rauhallisena ja toimia niin, ettei myöskään kehonkieli, ilmeet ja eleet, paljasta

lapselle hänen turhautumistaan. Hänen täytyy myös mallittaa ja nimetä tunteita, jotta lapsi kokee erilaisten tunteiden olevan luonnollisia ja sallittuja eikä hän koe itseään huonoksi.

”... se vaatii sitä, että mä pystyn paneutumaan siihen yhteen lapseen... mulla on aikaa sille. Esimerkiksi jos tulee ristiriitatilanne ulkona, niin mä voin luottaa siihen, että kun mä hoidan tñn tilanteen, niin nuo muut aikuiset hoitaa sen lopun... että mä pystyn nyt sitte tñn asian selvittämään...”

”... sit jos on niinku semmonen haastava lapsi, joka niinku oikeesti kokeilee vähä niin kuin aikuisen hermoja, ni se voi sitte vaatia niinku iteltään sitä, että oikeesti niinku pysyt rauhallisena... tavallaan niinku niillä ilmeillä, eleillä ja olemuksella et paljasta sitä, että sua ehkä jo vähä niinku raivostuttaa, kun tämä tästä samasta asiasta taas jälleen kerran niinku takkuaa...”

Haasteena koettiin se, miten löytää yhteinen toimintatapa lapsen kanssa niin, ettei lapsen tarvitse luopua kaikista omista tavoistaan hänen tullessaan täysin eri arvomaailmasta ja erilaisista tavoista ja tottumuksista. Työn vaativuuteen vaikuttaa se, että työntekijän täytyy antaa itsestään paljon suhteessaan lapsen kanssa. Toisaalta suhde lapseen koettiin hyvin palkitsevaksi työssä.

”... ehkä haasteellisinta yleensä suhteessa lapseen on se, että ne saattaa tulla ihan eri arvomaailmasta... ja eri tavoista, niin että löytyy siihen sellanen tasapaino... että lapsi ei joudu luopumaan ihan kaikista omista tavoistaan tai että tavallaan köydetään sellanen hyvä toimintatapa yhdessä...”

”... siinä pitää vaan itensä panna niinku likoon... se on sun työ. Sä tiedät, että sä oot lasta varten täällä, et työkavereita varten. Sekin on tärkeä, mutta se laps on se ykkönen. Kaikki muut työt jää, jos lapsi on siinä...”

8.3 Työyhteisö

Omahoitajuuden myötä työn koettiin helpottuvan ja muuttuvan järjestelmällisemmäksi. Työntekijä tietää omat tehtävänsä paremmin, esimerkiksi ruokailutilanteessa tai päiväunille mennessä hän tietää kenen lapsen viereen menee ja työntekijöiden keskinäinen kyseleminen tilanteissa vähenee. Työntekijä pystyy keskittymään omiin lapsiinsa ja tietää, keiden lasten kasvatustilanteet ovat hänen vastuullaan. Omahoitajuuden myötä myös ammattikuntien väliset erot

työtehtävissä ovat pienentyneet, koska kaikki työntekijät tekevät kaikkia työtehtäviä lapsiryhmässä. Tämän koettiin lähentävän työntekijöitä ja tiimin koettiin toimivan paremmin.

”... nykyään se on mun mielestä tän omahoitajuudenkin kautta tullu siihen, ett kaikki tekee kaikkea... se on lähentäny niinku meitä, ett pystytään toimimaan tiimissä paremmin, ett ku kaikki tekee kaikkea... se (omahoitajuus) selkeyttää, aikasemmin mietittiin ’no meenks mä nyt ton viereen vai tuunks mä tänne’, että se oli semmosta kyselyä ja hakua, ett nyt sä niinku tiedät, ett se on näin ja ruokapöydässä sama... ja muutenki, ett sä tiedät, ett sä käyt näiden lasten kans tän vasu-keskustelun ja sä vastaat niiden hyvästä kasvusta ja kehityksestä.”

Toisessa päiväkodissa tiimi on työskennellyt yhdessä kolme vuotta ja toisessa neljä kuukautta. Uuden tiimin aloittaessa työntekijöiden täytyy oppia tuntemaan toisensa ja löytää yhteinen tapa toimia, jotta tiimi toimisi hyvin. Työntekijöiden toimintatavat lasten kanssa saattavat olla erilaiset, mutta on tärkeää, että he löytävät yhteisen kasvatuslinjan. Kaikki tiimin jäsenet havainnoivat lapsia ja havainnoista keskustellaan yhdessä. Vanhempien näkemykset ja toiveet ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelma kerrotaan kaikille tiimin jäsenille. Työntekijöiden avoin keskustelu ja tiimin luottamuksellinen ilmapiiri on tärkeää. Tämä auttaa omahoitajaa hänen toimiessaan lasten ja vanhempien kanssa. Myös toiminta suunnitellaan yhdessä ja eri tilanteisiin kehitellään yhdessä toimivia työskentelytapoja. Keskustelua käydään viikoittaisissa tiimipalavereissa, mutta myös mahdollisuuksien mukaan päivän aikana.

”... sekään ei lähde heti tää tiimi, ett siinä vaatii paljon, ett me tutustutaan just kolme eri ihmistä, kaikilla oma luonne. Ja ett päästään siihen yhteiseen linjaan niiden lasten kasvatuksessa, että se on kyllä tärkeetä luoda sellanen ilmapiiri, ett siellä on hyvä ja turvallinen lapsen olla... varsinkin kun saadaan oikein kunnolla tiimi pyörimään, että elokuusta vasta päästiin niinku yhteen tässä... mut nyt niinku tuntuu jo, että meillä on sellanen yhteinen sävel...”

”... me yritetään aina keskustella yhdessä ja pohtia sitä, miten meillä on joitaki tilanteita sellasia, jotka tulee levottomaksi, että miten me voidaan niitä tilanteita ehkäistä... me koko ajan käydään keskustelua niinku tiimin kans sellasta mietiskelyä, että yritetään kehittää niitä toimintamalleja.”

”... sitten aina puhutaan, jos on ollu näitä vasu-keskusteluja jollakin, ni käydään ne läpi. Tai sitte jos on tulossa keskustelu, niin sekin käydään se lapsen tilanne läpi, että sä et oo tavallaan yksin siinä vasu-keskustelussa sillä hetkellä, vaan että sulla on se koko tiimin tuki siellä takana ja yhes tehdään havaintoja...”

Jotkin tilanteet, esimerkiksi tutustumaan tulevat perheet tai hyvin vaativa tai itkuinen lapsi vaativat paljon omahoitajan huomiota. Näissä tilanteissa, kuten myös jokapäiväisessä toiminnassa on tärkeää, että työntekijä voi luottaa tiimikavereihin siinä, että he huolehtivat muista lapsista, kun hoitajaa tarvitaan toisessa tilanteessa.

Työssä koetaan hyvin monenlaisia tunteita ilosta ja onnistumisen riemusta neuvottomuuteen ja raivoon saakka. Haastateltavien mielestä on tärkeää, että tiimissä voi purkaa omia tunteitaan ja tiimikavereilta saa tukea. Haastavien ja vaikeiden tilanteiden jälkeen työntekijä voi kaivata pientä hengähdystaukoa, mikä mahdollistuu tiimin hyvällä ja toimivalla yhteistyöllä.

Koko päiväkodin henkilökunnan keskinäinen hyvä yhteistyö ja joustavuus mahdollistaa tiimipalaverien pitämisen. Jonkun ryhmän pitäessä tiimipalaveria toisten ryhmien työntekijät hoitavat ryhmän lapsia. Yhteistyötä tarvitaan myös lapsen siirtyessä ryhmästä toiseen. Lapsen omahoitaja ja uuden ryhmän tuleva omahoitaja pitävät palaverin, jossa käsitellään lapsen ja perheen asioita, jotta uudella omahoitajalla on myös tarvittavat tiedot lapsesta ja hän tietää millainen lapsi on.

”... kyllä se vaatii joustavuutta niinku kaikilta, ett ollaan valmiita menemään sinne toisten tiimiin valvomaan...”

Koko päiväkodin yhteisessä viikkopalaverissa käydään läpi päiväkodin asioita ja päätöksiä tehdään yhdessä. Viikkopalaverin pitää päiväkodin johtaja. Päiväkodin yhteistä toimintaa suunnitellaan henkilöstön muodostamissa toimikunnissa, joissa on yksi jäsen jokaisesta ryhmästä. Näin tieto saadaan jokaiselle ryhmälle.

Johtajalta haastateltavat odottavat tasavertaisuutta työntekijöiden kesken. Johtajan tulee olla työntekijöiden tukena ja auttaa ja ohjata työntekijöitä sekä kannustaa heitä työssään. Johtajan tulee kuunnella työntekijöitä ja antaa heille päätösvaltaa,

mutta tärkeäksi koettiin myös se, että johtaja osaa ja uskaltaa tehdä lopulliset päätökset. Haastateltavat kokivat saavansa johtajalta tarpeeksi palautetta ja tukea.

”Kyllä mä haluan, että johtaja on tasavertanen, ett kaikki on tasavertasia, ett oot sä sitte avustaja tai lastentarhanopettaja. Kyllä mun mielestä hyvän johtajan pitää osata tehdä ne päätökset, ett sehän on se johtaja. Ei aina kaikkia voi miellyttää, se on ihan selvä.”

”... kyllä se (johtaja) on semmonen mun mielestä niinku että henkilökunnan tuki ja turva...”

Johtajan tulee myös tuntea lapsiryhmä ja huolehtia ryhmän toimivuudesta siten, että ryhmässä on riittävästi henkilökuntaa eikä lapsiryhmä muodostu liian haasteelliseksi. Esimerkiksi jos ryhmässä on erityislapsia, johtajan tulee pitää huoli siitä, että ryhmäkoko pysyy sopivana eikä kaikkia lapsipaikkoja välttämättä täytetä.

”... (johtaja) huolehtii siitä, että on tarpeeks työntekijöitä ryhmässä ja huolehtii siitä, että on mahdollisuus toimia. Ja huolehtii siitä viestistä eteenpäin, että vaikka tilastoissa näyttää, ett on noin ja noin paljon lapsia, niin nyt tää ryhmä on sellanen rakenteeltaan, ett nyt me ei pystytä ottamaan enempää lapsia, koska se ei muuten toimi...”

”... että johtaja tietää, mitä mä teen, myöskin se on hyvin tärkeää... ja se tietää, mitä lapsia on, ni sekin on tärkeitä... mun mielestä se on tärkeä, just se ett se (johtaja) ymmärtää mitä vaaditaan.”

8.4 Työssä jaksaminen

Haastateltavia motivoi työhönsä lasten kehityksen näkeminen ja onnistumisen kokemukset nähdessään oman työnsä vaikutuksen siihen. Lapsilta saatu aito palaute koetaan myös palkitsevaksi.

”... semmoset onnellisuuden elämykset ja se että mitä lähtee niinku lapsesta, kun ne onnistuu ja tekee jotakin... joku lapsi tulee ja ottaa vaikka kaulasta kiinni, ett huomaat sen, ett vaikka mä oon nyt tän kans takunnu niin nyt se on kuitenkin tuossa noin ihanana vieressä...”

Tiimin hyvä toimivuus ja luottamuksellisuus työntekijöiden kesken on myös tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Tiimin tuki erilaisissa tilanteissa, esimerkiksi lasten kasvatukseen liittyvissä kysymyksissä sekä se, että asioista voi puhua

avoimesti ja tunteita pystyy purkamaan tiimikavereille, koettiin tärkeiksi. Tiimikavereiden joustavuus mahdollistaa tarvittaessa myös pienen hengähdystauon työn lomassa.

”... siinä niinku varmaan keskusteltais ja mietittäis just sitä, ett kuinka sen asian vois niinku vanhempien kanssa ottaa esille, että se niinku mun mielestä tossa tiimissä on hirveen hyvää, että ei tarvii tehdä yksin töitä, vaan sieltä saa sen niinku sen tuen kyllä sitten.”

”...ihanat työkaverit, joiden kans sitte keskustellaan näistä asioista, jaetaan sitte tavallaan niitä vaikeita asioita siinä työkavereitten kanssa ja me mietitään ratkaisuja niihin, se on tärkeä. Että jos ei olis niitä hyviä työkavereita siinä ympärillä, niin ei sitten niitä vaikeita päiviä jaksais.”

”... ja on siinä se tuki kavereilta sitte tällä lailla, jos on jotaki sellasta, ett on niin semmonen tilanne, että nyt on pakko mennä vähäks aikaa pois, ei mitään muuta ku sanoo sen sitte suoraan, ett nyt mä käyn tuolla ja sit mä tuun takasin, sit ollaan taas että ’okei, nyt taas jatketaan’.”

Työn ja vapaa-ajan erottaminen nousi haastatteluissa hyvin tärkeäksi tekijäksi työssä jaksamisen kannalta. Perheen murheita ja ongelmia ei pidä ottaa henkilökohtaisesti ja erityisen tärkeänä pidetään sitä, että työpäivän päätyttyä työasiat jäävät työpaikalle. Työn vastapainona haastateltavat kertoivat olevan oman perheen ja harrastukset.

”... ennen mä otin kauheen henkilökohtaisesti perheiden murheet... että mä sitte niinku murehdin niitä perheiden asioita kotonaki. Ett nyt niinku enemmänki, että mun tontti on tämä ja mä huolehdin mahdollisimman hyvin sen lapsen päivän ja annan sille täällä kaiken sen, mitä pystyn ja tuen ja turvan täällä, mutta mä en voi lähteä muuttamaan niitten maailmaa. Että sen oman rajallisuuden ymmärtäminen... ettei sitte käy niinku jossakin vaiheessa, että oli yötä päivää töissä, kun unetkin liitty työhön, niin silloin kyllä jaksaminen hiipuu...”

”... mä aina mietin sitä, että kuitenkin mä oon täällä töissä ja kun kello tulee tietty aika, niin mä lähen kotiin. Että se pitää kuiteski ottaa työnä ja nää kaikki tunteet kuuluu siihe työhön... mä yritän vaan justiin, että ne on työasioita kuiteski, että ne pysyy niinku töissä.”

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Omahoitajan yhtenä tehtävänä on luoda lapsen vanhempiin hyvä ja luottamuksellinen yhteistyösuhde. Työntekijän tulee yhdessä vanhemman kanssa tukea lapsen hoidon aloittamista ja omalla ammattitaidollaan tukea vanhempaa tämän kasvatustehtävässä. Työntekijän tulee kunnioittaa vanhempaa oman lapsensa asiantuntijana kuuntelemalla vanhemman näkemyksiä ja toiveita, ottamalla ne huomioon työnsä arjessa ja sovittamalla yhteen vanhempien ja päiväkodin kasvatuskäsitteet toimivaksi kokonaisuudeksi. Tämä edellyttää hyviä vuorovaikutus- ja kuuntelutaitoja. Työntekijän tulee olla kiinnostunut lapsesta ja olla aidosti läsnä kaikissa tilanteissa, jotta vanhemmalle välittyy kuva siitä, että hänen näkemyksiään kuunnellaan ja ne ovat arvokkaita.

Hyvän yhteistyösuhteen luomisessa on tärkeää, että myös työntekijä kertoo itsestään vanhemmalle, jolloin hän tulee tutummaksi ja yhteistyö on luontevampaa. Työntekijän tulee kuitenkin muistaa ammatillisuuden rajat ja tietää, miten paljon itsestään tarvitsee tai on soveliaista kertoa. Työntekijällä saattaa olla jo ennen lapsen hoidon aloittamista ystävyysuhde jonkun vanhemman kanssa tai joku vanhempi saattaa kokea yhteistyösuhteen ystävyysuhteena ja takertua työntekijään. Myös tällaisissa tilanteissa työntekijän täytyy pystyä ammatilliseen yhteistyöhön ja osattava erottaa ammatillinen suhde ja ystävyysuhde toisistaan.

Henkilökemioilla on merkitystä yhteistyösuhteen muodostumisessa. Toisten vanhempien kanssa yhteistyö sujuu alusta asti hyvin, toisten kanssa henkilökemiat eivät aina kohtaa. Työntekijän tulee kuitenkin muistaa, että hän on ammatilainen ja hänen täytyy pystyä yhteistyöhön kaikkien vanhempien kanssa. Erilaisten persoonien hyväksyminen ja ammatillisuus kohtaamistilanteissa on tärkeää, jotta työntekijä pystyy luomaan toimivan yhteistyösuhteen myös sellaisiin vanhempiin, joiden kanssa hän kokee olevansa kuin eri aaltopituudella.

Työntekijän täytyy rehellisesti ja avoimesti kertoa vanhemmille lapsesta myös sellaisia asioita, joita vanhempien saattaa olla vaikea ottaa vastaan ja hyväksyä.

Empatiakyky ja kyky lukea toista ihmistä tällaisissa tilanteissa ovat tärkeitä. Kaikille vanhemmille asioita ei voi kertoa samalla tavalla ja työntekijän tuleekin osata esittää asiat hienovaraisesti, mutta kuitenkin totuudenmukaisesti. Vanhempien hankaliinkin reaktioihin on osattava suhtautua ammatillisesti eikä niistä nousevat omat negatiiviset tunteet saa vaikuttaa kohtaamistilanteessa. Tutkimuksessa nousi esiin yhtenä hyväksi koettuna toimintatapana se, että vanhemmalle kerrotaan myös positiivisia asioita lapsesta, jotta vanhempi kokee, että lapsesta ei puhuta ainoastaan negatiivisessa sävyssä.

Työntekijä joutuu työssään kohtaamaan myös sellaisia lapsia ja perheitä, joiden elämäntilanne on vaikea ja lapsi voi huonosti. Työntekijä saattaa kokea riittämättömyyden tunteita, mutta hänen täytyy hyväksyä oma rajallisuutensa lapsen ja perheen auttamisessa.

Maahanmuuttajaperheet tuovat työntekijälle omat haasteensa. Yhteisen kielen puuttuminen saattaa aiheuttaa väärinkäsityksiä ja lapsen kanssa toimiminen ja turvallisuuden tunteen luominen on vaikeaa. Kasvatuskeskusteluissa käytetään tulkkia, mutta päivittäisissä kohtaamisissa työntekijältä vaaditaan usein luovuutta, jotta tarpeelliset asiat saadaan selvitettyä vanhempien kanssa. Erilaisten kuvakorttien ja symbolien käyttäminen kuvaamaan päivän tapahtumia ja koettuja tunteita, joidenkin sanojen opetteleminen perheen omalla kielellä tai näytteleminen ovat apuvälineitä vanhempien kohtaamisessa ja lasten päivittäisessä hoidossa.

Omahoitajan tehtävänä on luoda lapselle turvallisuuden tunnetta päivähoidossa. Lapsen aloittaessa päivähoidon hänen turvallisuudentunnettaan lisää se, että hoitopaikassa on vastassa tuttu aikuinen. Työntekijä aloittaa lapsen tutustumisen jo ennen hoidon alkamista kotikäynnillä ja pehmeän laskun aikana. Kotikäynnillä työntekijän tulee olla oma itsensä ja antaa aikaa vanhemmille kertoa lapsestaan ja lapselle aikaa tutustua hoitajaan. Kotikäynnin jälkeen työntekijän on helpompi ymmärtää perheen kulttuuria ja hänen on helpompi luoda suhdetta lapseen päiväkodissa, kun hän osaa puhua lapselle juuri tälle tärkeistä kotiin liittyvistä asioista ja esineistä

Pehmeä lasku edellyttää sitä, että työntekijällä on aikaa olla läsnä perheen tullessa tutustumaan päiväkotiin. Tutustumiskäyntien aikana työntekijän tulee luoda luottamusta vanhempiin kertomalla päiväkodin toimintatavoista ja antaa lapsen tutustua päiväkotiin ja hoitajaan. Työntekijä tulee myös havainnoida lapsen ja vanhemman toimintatapoja ja kun lapsi jää päiväkotiin ilman vanhempaa, hän voi käyttää samanlaisia toimintatapoja lapsen kanssa toimiessaan.

Lapseen tutustuminen on tärkeää ja lapsen tuntemaan oppiminen vaatii työntekijältä aikaa. Työntekijän täytyy olla aidosti läsnä ja saatavilla silloin, kun lapsi tarvitsee hoitajaa. Kun hoitaja on lähettyvillä ja läsnä oleva, lapsen on helpompi lähestyä tätä. Sylin ja lohdutuksen tarjoaminen hädän hetkellä lisää lapsen turvallisuuden tunnetta.

Työntekijän tulee osata vastata lapsen tarpeisiin, tietää lapsen kiinnostuksen kohteista ja osata ennakoida lapsen käyttäytymistä. Työntekijän tulee tuntee lapsen osaamistaso ja osattava toimia lapsen lähikehityksen vyöhykkeellä. Työntekijän täytyy myös osata muuttaa toimintamalliaan lapsen persoonallisuuden ja temperamentin mukaan. Lapsen tunteminen, sensitiivisyys ja herkkyys ennakoida lapsen tunnetiloja ja tilanteita sekä kyky havainnoida ja lukea lasta on erittäin tärkeää.

Työntekijän tulee luoda päivähoitoon selkeät, samanlaisina toistuvat rutiinit, jotta lapsi tietää, mitä häneltä odotetaan ja hän pystyy ennakoimaan tulevia tapahtumia. Myös selkeiden rajojen asettaminen ja niiden noudattaminen on tärkeää, jotta lapsi oppii ymmärtämään niitä ja niistä johtuvia mahdollisia seuraamuksia.

Työntekijän tulee huomioida kaikkia lapsia ryhmässä. Vaativat lapset vievät usein hoitajan huomiota enemmän, mutta myös hiljaisemmat lapset tulisi huomioida ja heille tulisi olla aikaa. Monen lapsen ollessa yhtä aikaa jossain tilanteessa, esimerkiksi aamulla vanhempien tuodessa lapsia hoitoon, olisi jokaista lasta ehdittävä huomioida ja se edellyttää työntekijältä kiireen sietokykyä ja organisointitaitoa.

Työntekijä huolehtii oman pienryhmänsä lasten kotikäynneistä, pehmeästä laskusta ja on tukena lapsen sopeutumisessa päivähoitoon. Tästä huolimatta työntekijän täytyy pitää kaikkia ryhmän lapsia yhtä tärkeinä ja hänen täytyy tuntea kaikki lapset. Ryhmän toimivuuden kannalta on tärkeää, että lapset kokevat kaikki ryhmän työntekijät turvallisiksi aikuisiksi. Lasten tunteminen on tärkeää myös vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön kannalta. Työajat ja työntekijöiden poissaolot aiheuttavat sen, että omahoitaja ei aina ole paikalla aamulla lapsen tullessa hoitoon tai iltapäivällä vanhempien hakiessa lasta. Kaikkien työntekijöiden on siis kohdattava kaikkia vanhempia ja osattava kertoa heille lapsen päivänsä kulusta ja muista tärkeistä asioista.

Yllättävät tilanteet, esimerkiksi lasten tunteiden purkaukset ja uhmakohtaukset edellyttävät työntekijältä kykyä sopeutua ennalta arvaamattomiin tilanteisiin ja kykyä joustaa suunnitelluista toiminnoista. Lapsen tunteiden säätely vaatii omahoitajan huomion ja läsnäolon kyseiselle lapselle. Tällöin ryhmän muilta työntekijöiltä edellytetään kykyä huomata tilanteet ja huolehtia ryhmän muiden lasten hoidosta.

Lasten tunteiden säätelyn ohella työntekijän tulee tunnistaa tilanteiden herättämät tunteet itsessään ja myös säädeltävä omia tunteitaan. Omien tunteiden hallitsemisen kautta hän pystyy olemaan turvallinen aikuinen lapsen kokiessa tilanteen turvattomaksi.

Tiimin työntekijöillä saattaa olla erilaiset tavat toimia ja tämä erilaisuus täytyy hyväksyä ja kokea rikkautena työyhteisössä. Erilaisista toimintatavoista huolimatta tiimin jäsenten on kuitenkin löydettävä yhteinen kasvatuslinja. Toimintaa ja monia arjen asioita on suunniteltava yhdessä. Työntekijöiden havainnot lapsista ja kasvatuskeskusteluissa esiin tulleet vanhempien näkemykset ja toiveet on tuotava koko tiimin tietoon. Tämä edellyttää tiimiltä avointa keskustelua ja luottamuksellista ilmapiiriä.

Tiimissä tulee keskustella avoimesti myös siitä, millainen näkemys kullakin jäsenellä on omahoitajuudesta. Yhteisen toimintatavan löytäminen on tärkeää ryhmän toimivuuden ja työntekijöiden työhön motivoitumisen kannalta.

Näkemyksen eroaminen saattaa aiheuttaa suuria ongelmia, esimerkiksi jos toinen työntekijä haluaa olla koko ajan tiiviisti vain oman pienryhmänsä kanssa ja toinen kokee ryhmän toimivan paremmin, jos lapset jaetaan päivän aikana myös muilla tavoin.

Tiimin jäsenillä täytyy olla aikaa yhteiselle keskustelulle. Sen mahdollistaa koko päiväkodin henkilökunnan ymmärrys tiimipalaverien tärkeydestä ja joustavuus palaverien mahdollistamisessa. Työyhteisön täytyy sopia etukäteen järjestelyistä ja aikatauluista, jotta yhden ryhmän pitäessä tiimipalaveriaan toisten ryhmien henkilökunta hoitaa palaveria pitävän ryhmän lapsia. Henkilökunnan avoin keskustelu ja hyvä tiedonkulku ovat tärkeitä.

Johtajalta edellytetään tasavertaisuutta työntekijöiden kesken, tukea ja opastusta työssä sekä työntekijöiden mielipiteiden ja näkemysten huomioimista ja yhteensovittamista. Johtajan on kuitenkin osattava huomioida koko päiväkotiyhteisön etu ja toimivuus ja hänellä täytyy olla uskallusta tehdä päätöksiä, vaikka ne olisivatkin jonkun ryhmän tai työntekijän näkökulmien vastaisia. Myös työntekijällä täytyy tällaisissa tilanteissa olla ymmärrystä päätöksien tärkeydestä työyhteisön kannalta.

Johtajan täytyy tuntea lapsiryhmät, jotta hän ymmärtää työn haasteellisuuden työntekijän näkökulmasta. Jos ryhmässä on paljon haasteellisia lapsia, johtajalta vaaditaan jämäkkyyttä tämän tiedon viemisessä ylemmille tahoille, jotta lapsiryhmiä ei täytetä kokonaan. Toisin sanoen ryhmää ei tule tällöin täyttää lapsiluvun mukaan, vaan siten, että ryhmän toimivuus ja lasten hyvä hoito taataan.

Työssä jaksamisen kannalta työyhteisön, erityisesti oman tiimin tuki, on tärkeää. Työntekijän täytyy pystyä reflektoimaan omia tunteitaan luottamuksellisesti tiimissä. Tilanteiden läpikäyminen ja erilaisten toimintamallien suunnittelemine ja sopiminen yhdessä antaa työntekijälle tiimin tuen eikä hän koe olevansa tilanteessa yksin.

Vaikeiden tilanteiden jälkeen työntekijä saattaa kokea tarvitsevansa hengähdystaukoa. Tiimikavereiden joustavuus ja yhteistyö mahdollistaa

työntekijän pienen hetken poissa ryhmästä, jonka jälkeen työntekijä taas jaksaa kohdata uudet tilanteet.

Työssä jaksamiseen ja työn mielekkääksi kokemiseen vaikuttavat myös onnen ja onnistumisen tuntee työssä. Lasten kehityksen näkeminen ja oman työn vaikutukset siihen ovat työhön motivoivia tekijöitä. Lapsilta saatu aito palaute antaa työlle mielekkyyttä ja vastapainoa haasteellisille tilanteille.

Työssä koetaan haastavia tilanteita ja asioita, jotka saattavat jäädä vaivaamaan työntekijän mieltä pitkäksikin aikaa. Työntekijän täytyy kuitenkin pystyä ammatilliseen suhtautumiseen eikä ottaa perheiden ongelmia ja murheita henkilökohtaisesti. Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan onkin tärkeää työssä jaksamisen kannalta.

10 POHDINTA

Opinnäytetyön aihe, omahoitajuus, oli minulle selvää heti alusta saakka. Omahoitajuustyömenetelmä on ollut nyt Vaasassa hyvin ajankohtainen, koska omahoitajuus on tarkoitus ottaa käyttöön pikku hiljaa kaikissa Vaasan kaupungin päiväkodeissa. Olen itse työskennellyt päiväkodissa, mutta en ole käyttänyt omahoitajuutta enkä ole saanut siihen koulutusta. Halusinkin opinnäytetyöni avulla perehtyä omahoitajuusmenetelmään ja selvittää itselleni, mitä se pitää sisällään. Käytin paljon aikaa teoriaan perehtymiseen ja omaa ammatillista kasvuani ajatellen tieto omahoitajuudesta ja kiintymyssuhteista on ollut erittäin hyödyllistä. Myös ymmärrykseni kasvatuskumppanuuden, lapsen turvallisuuden tunteen sekä lapsen yksilöllisen huomioimisen tärkeydestä on lisääntynyt. Opinnäytetyötä tehdessäni olen pohtinut paljon omaa ammatillisuuttani; vahvuuksiani ja kehittämisen paikkoja. Tutkimuksen tekeminen työntekijän näkökulmasta onkin antanut minulle paljon eväitä työelämää ajatellen.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitä omahoitajuus työmenetelmänä edellyttää päiväkodin kasvatushenkilöstöltä ja työyhteisöltä. Lisäksi tarkoituksena oli tuoda esiin työntekijän työssä jaksamiseen ja motivoitumiseen liittyviä tekijöitä. Tutkimusmenetelminä olivat narratiivit ja haastattelut. Nämä menetelmät sopivat mielestäni hyvin tämän tutkimuksen tekemiseen. Narratiivien ohjeistus olisi voinut olla tarkempi, jotta ne olisivat paremmin vastanneet tutkimusongelmiin, mutta jätin tarkoituksella ohjeistuksen avoimeksi, jotta työntekijät saisivat oman pohdinnan kautta tuoda esiin omahoitajuusmenetelmän vaatimuksia omaan ammatillisuuteen ja työyhteisöön.

Haastattelu oli hyvä menetelmä, koska niitä tehdessä pystyi esittämään tarkentavia kysymyksiä ja näin selventää saatuja vastauksia. Haastattelujen tekeminen oli minulle hyvin vaativaa, koska en ollut aikaisemmin vastaavanlaisia haastatteluja tehnyt. Useampi esihaastattelu olisi ollut hyvä tehdä haastattelukokemuksen saamiseksi ja myös haastattelurungon tarkentamiseksi. Useampia haastatteluja tehtyäni oli helpompaa liikkua eri haastatteluteemojen välillä haastateltavia myötäillen. Kun haastateltava itse siirtyi toiseen teema-alueeseen, vaikka kaikkia

edellisen teeman osa-alueita ei oltu vielä käsitelty, oli useamman haastattelun jälkeen luontevampaa siirtyä uuteen teemaan ja tarvittaessa myöhemmin palamaan kesken jääneeseen aiheeseen.

Aineistoa haastatteluista kertyi paljon. Analyysivaihe olikin hyvin vaativa ja vei paljon aikaa. Olennaisten asioiden esiin tuominen oli haastavaa, mutta sain mielestäni hyvin vastaukset tutkimusongelmiin.

Haastateltavat saivat lukea tutkimustulokset niiden aukikirjoittamisen jälkeen. Tämän koin hyväksi menetelmäksi, koska vielä tässä vaiheessa pystyin varmistamaan, että olen tulkinnut vastaukset oikein. Osalta haastateltavista tulikin tuloksiin tarkennuksia, jotka lisäsin lopulliseen versioon.

Omahoitajuudesta on tehty useita tutkimuksia niin työntekijöiden kuin vanhempienkin näkökulmasta. Näiden tutkimusten tulokset sikäli kuin niitä voi verrata tähän tutkimukseen sekä omahoitajuudesta lukemani kirjallisuus tukee hyvin tässä tutkimuksessa esiin tulleita tuloksia.

Opinnäytetyön tekeminen yksin oli toisaalta helpottavaa ja toisaalta erittäin haasteellista. Yksin tehdessä sain itse päättää, milloin kirjoitan ja aikataulujen yhteensovittaminen päiväkotien henkilökunnan kanssa oli helpompaa. Toisaalta välillä olisi kyllä kovasti kaivannut toisen mielipidettä tekstiin. Yksin kirjoittaessa tekstille välillä ”sokeutui” eikä omia virheitä huomannut. Annoinkin tekstiä välillä ystävilleni luettavaksi ja heiltä sain hyviä kommentteja, joiden avulla pystyin selventämään tekstiä. Opinnäytetyön tekeminen yksin oli hyvin vaativaa, mutta oma mielenkiintoni omahoitajuutta kohtaan sekä tietämys siitä, että tulen menetelmää itsekkin työelämässä käyttämään, motivoivat minua eteenpäin myös niinä hetkinä, kun usko omaan tekemiseen alkoi hiipua.

Opinnäytetyöni on tehty päiväkotityöskentelystä omahoitajuuden näkökulmasta. Tutkimuksen tulokset ovat hyvin yleistettävissä päiväkotityöhön myös sellaisissa päiväkodeissa, joissa omahoitajuutta ei käytetä. Myös aiheesta kirjoitettu kirjallisuus tukee tätä. Työn valmistuttua pohdinkin, parantaako omahoitajuusmalli ja siihen liittyvä pedagoginen tieto sekä omahoitajalle asetettu

vastuu oman pienryhmänsä lasten hoidosta ja kasvatuksesta varhaiskasvatuksen laatua, kasvatuskumppanuutta ja lapsen yksilöllistä hoitoa. Tämä on omahoitajuuden tarkoitus, mutta varmasti riippuu paljon työntekijöiden omasta suhtautumisesta ja tiimin yhteisen omahoitajuusnäkömyksen saavuttamisesta, kuinka omahoitajuus sisäistetään toimintatavaksi ja kuinka hyvin se toimii.

Päiväkotihenkilöstön keskuudessa on yleisesti ollut paljon puhetta siitä, miten omahoitajuusmenetelmä vaikuttaa omaan työhön. Haastatteluissa tuli ilmi, että työnkuva on muuttunut, mutta työn koettiin samalla helpottuvan ja kaikilla tutkimuksessa haastatelluilla työntekijöillä oli positiivinen näkemys ja kokemus omahoitajuudesta. Yleensä kaikenlaiset muutokset työssä aiheuttavat työntekijöissä vastarintaa. Olisikin mielenkiintoista tutkia sitä, miten työntekijät kokevat omahoitajuusmenetelmän käyttöönoton ja muutosvaiheen ja miten sopeutuminen uuteen työmenetelmään tapahtuu; millaisia ongelmia ja haasteita siinä koetaan.

Tutkimuksen lähtökohdat pohjautuvat Vaasassa käytettävään Lapsen Silmin -omahoitajuuteen ja tutkimus on toteutettu kahdessa vaasalaisessa päiväkodissa, joissa työntekijöiden näkemys omahoitajuudesta on hyvin samankaltainen. Eri paikkakunnilla toteutettavan omahoitajuuden periaatteet ovat varmasti pitkälle samat kuin Lapsen Silmin -mallissa, mutta olisi avartavaa tutkia, miten eri päiväkodeissa eri puolilla Suomea toteutetaan omahoitajuutta ja löytyykö niistä suuria eroja.

Olen kokenut omahoitajuuden myös vanhemman näkökulmasta, sillä omat lapseni ovat olleet hoidossa päiväkodissa, jossa omahoitajuutta käytetään. Vanhempana koen omahoitajuuden kokonaisuutena hyväksi menetelmäksi. Tutkimuksessani tuli ilmi, että työntekijän on päiväkodissa helpompi puhua lapselle tutuista asioista kotikäynnin jälkeen. Myös vanhempana tulevista hoitajista puhuminen lapsille oli helpompaa, kun hoitajiin oli tutustunut kotikäynnin aikana ja lapset tiesivät kenestä puhutaan. Kasvatuskeskustelujen käyminen saman hoitajan kanssa on luontevaa, koska tällöin kaikkia asioita ei tarvitse käydä läpi uudelleen vaan keskustelua voi jatkaa siitä, mihin edellisellä kerralla jäätin. Myös pienryhmätoiminta on mielestäni erinomainen menetelmä. Hakiessani lapsia

hoidosta päiväkodissa on rauhallinen ja kiireetön tunnelma. Lapset leikkivät pienemmissä ryhmissä ja kun lapset kokevat kaikki hoitajat turvallisiksi, ei ryhmän tarvitse aina muotoutua omahoitajan mukaan, vaan lasten mielenkiinnon mukaan. Aikuiset ovat leikissä mukana ja läsnä; milloin he istuvat ”kampaajalla” tai makaavat lattialla potilaana pienten lääkäreiden hoitaessa.

LÄHTEET

Backman A. & Kanninen K. & Sigfrids A. (2009). Med Barnaögon Egenvårdarmodellen – ett verktyg till en trygg och trivsamt dagvård. FSKC Rapporter 4/2009. [Viitattu: 15.10.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:www.fskkompetenscentret.fi/page106_sv.html>.

Erickson I. & Kaminen M. & Sigfrids A. (2006). Pikku-Saga, pienten lasten hyvinvointia tukeva projekti. Loppuraportti. Vaasa. Vaasan kaupunki. [Viitattu 10.10.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:http://www.google.fi/#hl=fi&source=hp&q=pikku+saga+projekti+vaasa&btnG=Google-haku&aq=f&aqi=&aql=&oq=pikku+saga+projekti+vaasa&gs_rfai=&fp=171480e4d2f8c3f>.

Eskola J. & Suoranta J. (2008). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.

Gerhardt S. (2007). Rakkaus ratkaisee. Varhaisen vuorovaikutuksen merkitys aivojen kehittymiselle. Helsinki: Edita.

Hautamäki A. (2001). Kiintymyssuhdeteoria – teoria yksilön kin(nit)tymisestä tärkeisiin toisiin ihmisiin, kiintymyssuhteen katkoksista ja merkityksestä kehitykselle. Teoksessa: Varhaiset ihmissuhteet ja niiden häiriintyminen, 13–66. Sinkkonen J. & Kalland M. (toim.) Helsinki: WSOY.

Heikkinen H. (2010). Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin, 143–157. Aaltola J. & Valli R. 3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsjärvi S. & Hurme H. (2000). Tutkimushaastattelu – teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi S. & Remes P. & Sajavaara P. (2007). Tutki ja kirjoita. 13. painos. Helsinki: Tammi.

Juusola M. (2008). Meidän perhe –lehti 8/08. Apua päivähoidon aloitukseen. Artikkel. [Viitattu 15.10.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:www.vauva.fi/artikkeli/kasvatus/283/apua_paivahoidon_aloitukseen>.

Kalliala M. (2008). Kato mua! Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa. Helsinki : Gaudeamus

Kalliala M. & Sajaniemi N. (2009). Osaava varhaiskasvatus tärkeää lapsen aivojen kehitykselle. Helsingin Sanomat. Pääkirjoitus 4.4.2009. [Viitattu 4.10.2010]. Saatavana Internetissä:
URL:<http://www.hs.fi/paakirjoitus/artikkeli/Osaava+varhaiskasvatus+t%C3%A4rke%C3%A4+lapsen+aivojen+kehitykselle/HS20090404SI1MA01ko9>>.

Kanninen K. & Sigfrids A: (2009). Med barnaögon. Egenvårdarmodellen – ett verktyg till en trygg och trivsamt dagvård FSKC rapporter 4/2009. Suomenkielinen pohjatiedosto.

Karila K. (2001). Moniammatillisuus ja päiväkotitoiminnan suunnittelun perusteita. Teoksessa: Pienet päivähoidossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita, 271–289. Helenius A. & Karila K. & Munter H. & Mäntynen P. & Siren-Tiusanen H. Helsinki: WSOY.

Karlsson H. & Karlsson L. & Melartin T. (2007). Lapsuuden stressi uhkaa aikuisiän terveyttä. Suomen Lääkärilehti 37/2007. [Viitattu 4.10.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:<http://www.suomenkasper.fi/binary/file/-/id/3/fid/55>>.

Kaskela M. & Kekkonen M. (2006). Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta – Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Oppaita / Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Vaajakoski: Gummerus.

Keltinkangas-Järvinen L. (2006). Temperamentti ja koulumenestys. Helsinki: WSOY.

Keltinkangas-Järvinen L. (2008). Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. Helsinki: WSOY.

Keskinen S. (1996). Tytöt ja pojat päivähoidossa – tutkimusprojekti tytöksi ja pojaksi kehittyminen kulttuurien välisenä vertailuna. Teoksessa: Lapsi ja tutkimus, 107 – 118. Lyytinen P. & Lyytinen H. (toim.). Jyväskylän yliopiston Lapsitutkimuskeskus. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.

Keskinen S. (1999). Päiväkotitoiminta ja työyhteisön toimivuus. Teoksessa: Päiväkotitoiminta työyhteisönä, 7–19. Keskinen S. & Virtanen N. (toim.). Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampere: Tammer-Paino Oy

Kiesiläinen L. (2001). Vuorovaikutus ammattina. Teoksessa: Pienet päivähoidossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita, 254–269. Helenius A. & Karila K. & Munter H. & Mäntynen P. & Siren-Tiusanen H. Helsinki: WSOY.

Kontu E. & Sajaniemi N. & Suhonen E. (2008). Varhaiskasvatuksesta kaikki alkaa. Suomen kulttuurirahasto. Tammenlastuja 4/2008. [Viitattu: 19.10.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:<http://www.skr.fi/default.asp?docId=15490>>.

Kyrönlampi-Kylmänen T. (2010). Lapsen hyvä arki. Helsinki: Kirjapaja.

Laki lasten päivähoidosta (36/1973: 2 a § 1983). [Viitattu 25.10.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>.

Luentomoniste (2010). Lapsen silmin –omahoitajuus. Gammelgård L. Kesäkuu 2010.

Lund T. (2003). Miten Soukankujan päiväkodissa autetaan lasta kasvamaan? Teoksessa: Pesästä lentoon, 238–256. Sinkkonen J. (toim.) Helsinki: WSOY.

Lund T. (2009). Auta lasta kasvamaan. [Viitattu 14.10.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:http://autalastakasvamaan.blogspot.com/search?updated-min=2009-01-01T00%3A00%3A00-08%3A00&updated-max=2010-01-01T00%3A00%3A00-08%3A00&max-results=10>.

Mäkelä J. (2003). Aivojen varhainen kehitys vuorovaikutussuhteissa. Teoksessa: Pesästä lentoon. Kirja lapsen kehityksestä kasvattajalle, 13–43. Sinkkonen J. (toim.) Helsinki: WSOY.

Pekki A. & Tamminen T. (2002). Lapsen ehdoilla. Kunnallissalan kehittämissäätiön tutkimusjulkaisut, nro 33. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Punamäki R-J. (2001). Kiintymyssuhteen ja traumaattisen kokemuksen yhteys. Teoksessa: Varhaiset ihmissuhteet ja niiden häiriintyminen, 174–197. Sinkkonen J. & Kalland M. (toim.) Helsinki: WSOY.

Rautiainen V. & Keskinen S. (1999). Sosiaalinen tuki päiväkotihenkilöstön voimavarana. Teoksessa: Päiväkotitiimityö, 20–31. Keskinen S. & Virtanen N. (toim.). Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Silvén M. & Kouvo A. (2010). Vuorovaikutus, varhainen kiintymyssuhde ja psyykkinen hyvinvointi. Teoksessa: Varhaiset ihmissuhteet. Polku lapsen suotuisaan kehitykseen, 65–89. Silvén M. (toim.). Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiön julkaisu. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.

Sinkkonen J. (2001). Lapsen puolesta. Helsinki: WSOY.

Sinkkonen J. (2003). Lapsen kiintymyssuhteen syntyminen ja sen häiriöt. Teoksessa: Äidin ja vauvan varhainen vuorovaikutus, 92–106. Niemelä P. & Siltala P. & Tamminen T. (toim.) Helsinki: WSOY.

Sinkkonen J. (2008). Mitä lapsi tarvitsee hyvään kasvuun. Helsinki: WSOY.

Sinkkonen J. & Kalland M. (2001). Ihminen tarvitsee toisten läheisyyttä ja turvaa. Teoksessa: Varhaiset ihmissuhteet ja niiden häiriintyminen, 7–12. Sinkkonen J. & Kalland M. (toim.) Helsinki: WSOY.

Siren-Tiusanen H. (2001). Alle kolmivuotiaiden kehitys ja suotuisat varhaiskasvatuskäytännöt. Teoksessa: Pienet päivähoidossa. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita, 15–33. Helenius A. & Karila K. & Munter H. & Mäntynen P. & Siren-Tiusanen H. Helsinki: WSOY.

Suhonen E. (2009). Erityistä tukea tarvitsevan taaperon sopeutuminen päiväkotiryhmään. Monitapaustutkimus vuorovaikutussuhteista ja niiden rakentumisesta. Helsinki: Yliopistopaino. [Viitattu 19.10.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe200905201523>>.

Tamminen T. (2004). Olipa kerran lapsuus. Helsinki: WSOY.

Tiensuu J. (2007). Ei ole sama kuka lastasi kasvattaa. 2. painos. Vantaa: EDUFIN

Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista (2002). Julkaisuja 2002:29. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 18.10.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:<http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/varhais2/julkaisu0209.htm>>.

Varhaiskasvatus- ja perusopetuslautakunta (2010). Omahoitajuus lasten silmin mallin mukaisesti Vaasan varhaiskasvatuksessa. Pöytäkirja 1.9.2010. [Viitattu 16.10.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:<http://www1.vaasa.fi/ktweb/>>.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2005). Oppaita 56. Helsinki: Stakes. [Viitattu 22.9.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/7eef5448-e8a3-4887-ab97-19719ea74066>>.

Varttua (2006). Kasvatuskumppanuus jaettuna kasvatustehtävänä. Stakes. [Viitattu 24.9.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:http://varttua.stakes.fi/FI/Sisallot/kasvatuskumppanuus/jaettuna/KK_jaettu_na_teht.htm>.

Varttua (2009). Kasvatuskumppanuus lapsen kannatteluna. Stakes. [Viitattu 24.9.2010]. Saatavana Internetissä: <URL:http://varttua.stakes.fi/FI/Sisallot/kasvatuskumppanuus/lapsen+kannattelu_a/KK_lapsen_kannattelu.htm>.

Veikkola H-K. & Keskinen S. (1999). Stressinhallinta päiväkotien työyhteisöissä. Teoksessa: Päiväkotien työyhteisönä, 32–51. Keskinen S. & Virtanen N. (toim.). Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kati Turunen
Vaasan ammattikorkeakoulu
Wolffintie 30
65200 VAASA

HAKEMUS

23.09.2010

Varhaiskasvatusjohtaja
Lillemor Gammelgård
Kasvatus- ja opetusvirasto
Vaasanpuistikko 16
PL 2
65101 VAASA

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Olen valmistunut sosionomiksi vuonna 2000. Nyt opiskelen lastentarhanopettajan pätevyyteen vaadittavia täydentäviä opintoja Vaasan ammattikorkeakoulussa. Valmistun toukokuussa 2011.

Aion tehdä opinnäytetyön omahoitajuudesta päiväkodissa työntekijän näkökulmasta. Tutkimukseni teen haastattelemalla XXXX ja XXXX päiväkotien alle 3-vuotiaiden ryhmien kasvatushenkilöstöä. Tutkimusmenetelmistä ja tutkimuksen sisällöstä tarkemmin liitteenä olevassa opinnäytetyösuunnitelmassa. Tutkimuksen tekemisessä noudatan salassapitovelvollisuutta.

Opinnäytetyöni ohjaa sosiaalialan osastonjohtaja Hans Frantz
e-mail: hans.frantz@puv.fi puh. 040-743 7584

Kunnioittavasti

Kati Turunen
VAASA
puh. xxx xxxxxxxx
e-mail: xxxxxxxxxxxx

LIITE

opinnäytetyösuunnitelma

Vaasan kaupunki – Vasa stad

Kasvatus- ja opetusvirasto
Verket för fostran och utbildning

Varhaiskasvatusosasto/Avdelningen för småbarnsfostran

Viranhaltija- Tjänsteinnehavare

Varhaiskasvatusjohtaja - Direktören för småbarnsfostran

Päätös - Beslut

27.9.2010

Pykälä - Paragraf

105/2010

Dno - Dnr

Esittelijä - Föredragande

Ig

Asia - Ärende

Tutkimuslupa/Kati Turunen

Esitys - Förslag

Sosionomi Kati Turunen suorittaa lastentarhanopettajan pätevyyteen tarvittavia opintoja Vaasan ammattikorkeakoulussa. Hän anoo tutkimuslupaa opinnäytetyöhön liittyen.

Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella omahoitajuutta päiväkodissa työntekijän näkökulmasta. Tutkimus on tarkoitus toteuttaa [REDACTED] päiväkodeissa haastattelemalla alle 3-vuotiaiden ryhmien kasvatushenkilöstöä.

Tutkimuslupa-anomus ja opinnäytetyösuunnitelma liitteenä.

Päätös - Beslut

Hyväksyn edellyttäen, että salassapitovelvollisuutta noudatetaan, ao. päiväkodit antavat suostumuksensa kyselyä varten ja että valmis opinnäytetyö luovutetaan varhaiskasvatusosastolle.

Allekirjoitus - Underskrift



Lillemor Gammelgård, vs. varhaiskasvatusjohtaja

Tiedoksianto - För kännedom Vapeopla, K Turunen, ao. päiväkodit

Lisätietoja antaa – Tilläggsuppgifter ges av

Lillemor Gammelgård, vs. varhaiskasvatusjohtaja, 325 2660

Otteen oikeaksi todistaa

Utdragets riktighet bestyrker

Oikaisuvaatimusohje - Anvisning för rättelseyrkande

Päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen alla mainitulle viranomaiselle 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista:

Den som är missnöjd med detta beslut kan inom 14 dagar från delgåendet av beslutet framställa ett skriftligt rättelseyrkande till:

Varhaiskasvatus- ja perusopetuslautakunta
PL 2, Vaasanpuistikko 16
65100 VAASA

Nämnden för småbarnsfostran och grundläggande utbildning
PB 2, Vasacsplanaden 16
65100 VASA

OMAHOITAJUUDEN VAIKUTUS TYÖNTEKIJÄN AMMATILLISUUTEEN JA TYÖYHTEISÖÖN

Hei!

Olen valmistunut sosionomiksi v. 2000 Vaasan ammattikorkeakoulusta. Nyt opiskelen lastentarhanopettajan pätevyyteen tarvittavia lisäopintoja. Teen opinnäytetyötä omahoitajuudesta päiväkodissa työntekijän näkökulmasta. Tutkimus toteutetaan XXXX ja XXXX päiväkotien alle 3-vuotiaiden ryhmissä. Tiedonkeruumenetelminä ovat kasvatushenkilöstön kirjoitelmat ja haastattelut.

Opinnäytetyöhöni liittyen pyydänkin Sinua kirjoittamaan vapaamuotoisen kirjoitelman siitä, millaisia vaikutuksia omahoitajuustyömenetelmällä on ollut

- a) omaan ammatillisuuteesi
- b) työyhteisöön

Kerro myös, kuinka kauan olet työskennellyt päiväkodissa ja kuinka kauan olet toteuttanut omahoitajuusmenetelmää.

Kirjoitelman tyylin ja pituuden voit määritellä itse. Laita alkuun oma nimesi, etunimi riittää. Kirjoitelma käsitellään luottamuksellisesti ja se tuhoataan opinnäytetyön valmistuttua. Nimeäsi ei julkaista opinnäytetyössä.

Voit palauttaa kirjoitelmasi oheisessa kirjekuoressa.

Opinnäytetyöhöni liittyvien haastattelujen ajankohdat sovitaan myöhemmin.

Kiittäen,

Kati Turunen

puh. xxx xxxxxxxx
e-mail: xxxxxxxxxxxx

HAASTATTELURUNKO (omahoitajuus työntekijän näkökulmasta)

Perustiedot Työkokemus päiväkodissa
 Työkokemus omahoitajuudesta
 Ryhmän omien lasten määrä
 Millä perusteella lapset on jaettu

Yhteistyö ja kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa

Yhteistyön luominen / ylläpitäminen
 kotikäynnin merkitys
 pehmeän laskun merkitys
 päivittäiset kohtaamiset
 Miten toiminnassasi näkyy luottamus / kunnioitus/ kuuleminen
 Eri kulttuurista tulevat perheet
 Kasvatuskumppanuus
 Vanhemmuuden tukeminen
 Yhteistyön haasteet / esteet
 Vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen
 Vasu-keskustelut ja vanhempainillat
 Yhteistyön merkitys / hyvät puolet / huonot puolet

Omahoitajan ja lapsen suhde

Turvallisen kiintymyssuhteen muodostuminen
 Lapsen turvallisuudentunteen muodostuminen
 Eri kulttuurista tulevat lapset
 Suhteen läheisyys
 millaiseksi suhde muodostuu
 Lapsen yksilöllisyys
 Pienryhmätoiminta
 Tunteiden säätely
 Lapsen ja vanhemman suhteen kannattelu
 Lapsen ryhmänvaihto / kun lapsi siirtyy toiseen ryhmään

Työyhteisö

Miten oma ryhmä toimii
 Miten koko päiväkodin työyhteisö toimii
 Työyhteisön tuki ja palaute
 Johtajan rooli / odotukset johtajalta
 Miten omahoitajuus on muuttanut työtä / työyhteisöä
 Omahoitajuuden haasteet työyhteisölle

Työssä jaksaminen

Omat tunteet (mitä tunteita koet työssä / miten käsittelet tunteet)
 Suhteen läheisyys perheiden ja lasten kanssa
 hyvät puolet / ongelmat
 Työhön motivoituminen
 Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät
 Omahoitajuusmenetelmän vaikutus työhön (haasteet / hyvät puolet)